

UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS - USPEC

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) VIGENCIA 2024

VERSIÓN 1.0

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción	3
2. Objetivos.....	4
2.1 Objetivo General 4	
2.2 Objetivos Específicos:	4
3. Marco Normativo	5
4. Diagnostico	
5. Diseño y Formulación de los Ejes del Plan.....	9
5.1 Eje No.1 Equilibrio Psicosocial.....	9
5.2 Eje No. 2 Salud Mental.....	9
4.2 Eje No. 3 Convivencia Social	10
4.4 Eje No. 4 Alianzas Interinstitucionales	10
4.5 Eje No. 5 Transformación Digital.....	10
6. Plan De Incentivos Y Equipos De Trabajo.....	11
6.1 Asignación de Incentivos	11
6.2 Incentivos Pecuniarios.....	11
6.3 Incentivos No Pecuniarios	12
7. Código de Integridad.....	12

8.	Plan de Trabajo	13
8.1	Actividades Del Plan De Bienestar E Incentivos 2023	13
8.2	Indicadores de impacto de los programas de bienestar	14
8.3	Indicadores de impacto de los planes de incentivos	15
9.	Plan De Bienestar E Incentivos	16
9.1	Seguimiento.....	17

INTRODUCCIÓN

La Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios-USPEC, en cumplimiento a lo preceptuado en la Constitución Política, sobre la obligación del Estado y de la entidad ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran

El Decreto Ley 1567 de 1998, mediante el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación en cuyo contenido se consagran políticas, planes y disposiciones legales que sirven al interior de las entidades como directrices para los empleados que la conforman busca lograr una mejor capacidad de aprendizaje, que conlleve a lograr la eficiencia y eficacia a la misma.

Ahora bien, el Decreto 1083 de 2015, dispone en su artículo 2.2.9.1, que los planes de capacitación responden a las necesidades que se identifiquen en las áreas de trabajo y de los empleos, como consecuencia de lo citado en la norma surge y se desarrolla anualmente el Plan Institucional de Capacitación PIC, para la USPEC.

La necesidad en la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios- USPEC, se refleja con la respuesta aportada por cada una de las dependencias que conforman la estructura de la entidad y requerida mediante memorando No. I-2023-004462 de fecha 18 de diciembre de 2023, en el cual manifiestan los temas en los cuales se requiere fortalecer el conocimiento de los servidores públicos.

Luego entonces, como consecuencia de lo antes citado la USPEC, procede a continuación y conforme a lo consagrado en Plan Institucional de Capacitación se alinea con el Plan Nacional de Desarrollo, con los ejes temáticos allí descritos y en general, con las políticas y metas del Gobierno actual.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Reforzar y desarrollar las competencias de los servidores públicos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios-USPEC, a través de la implementación del plan institucional de capacitación que se realice durante la vigencia 2024, con el fin de afianzar el mejoramiento institucional y el desarrollo integral del recurso humano.

1.2 Objetivos Específicos:

La Adquisición y actualización de las habilidades en los servidores públicos de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios- USPEC, para lograr un mejor aprendizaje, mayor productividad conquistar una cultura del aprendizaje

Direccionar el Plan de Capacitación de la presente vigencia a las falencias que se llegaren a presentar para generar mejoramiento en el lugar de trabajo.

Contribuir con el crecimiento e innovación del talento humano en la USPEC, con la cultura del aprendizaje.

MARCO NORMATIVO

- Constitución Política.
- Ley 489 de 1998
- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
- Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- 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.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único del Sector de la Función Pública”.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública,
- 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
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020– 2030. DAFP

DIAGNOSTICO

Para el año 2023 se programaron un total de veinticinco (25) capacitaciones las cuales se ejecutaron en su totalidad, dando cumplimiento al 100% de las mismas a continuación se enuncian así:

- Capacitación en conducta, valores y principios del servidor público
- Código de integridad, denuncias, conflicto de intereses
- Declaración de bienes y rentas
- Clima laboral y convivencia

- Supervisión y seguimiento a la ejecución de los contratos en plataforma SECOPII
- Criterios de Archivo para la Gestión de un Documento
- Modelado de proyectos de arquitectura y estructura en revit
- Introducción a Navisworks: Simulación 4D, simulación de la construcción basado en actividades
- Diplomado en Actualización del Nuevo Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019 y Ley 2094 de 2021.
- Estructura del MIPG en sus 7 dimensiones
- Blockchain
- Inteligencia Artificial
- Incapacidades superiores a 180 días (Manejo en nómina - aportes - trámite pensión - prestaciones sociales - etc.)
- Arl (Liquidación - pago - incapacidades - riesgo 1 y 5 - personal de planta y contratistas
- Capacitación sobre el aplicativo CETIL
- Capacitación Teletrabajo
- Principios de Inspección y Auditoria básicos en Alimentos, Salud e infraestructura
- Normas NIIF
- Idiomas
- Equidad de Genero
- Gestión Contractual
- Derechos Humanos

Como se enuncio anteriormente el PIC -2023,cumplió en su totalidad con lo planeado, los informes presentados en el plan de acción reportado trimestralmente ante la Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo reflejan el resultado esperado, al igual que el reporte en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano a la Oficina de Control Interno, se logró que la asistencia de los servidores públicos fuera incontable en cada una de las capacitaciones lo que genera el fortalecer el ser saber de los servidores públicos en la USPEC y por ende contribuye para el éxito del plan de capacitación 2023 en un 100%.

Otro de los diagnósticos para tener en cuenta fue el resultado de la Evaluación del desempeño laboral del periodo comprendido entre 2022 y 2023, en el cual se evidencio que las competencias comportamentales deben ser fortalecidas, para lo cual se tendrá en cuenta para la formulación del PIC 2024.

La Auditoría Financiera realizada por la Dirección de Vigilancia Fiscal para el Sector Justicia de la Contraloría General de la República en el segundo semestre de 2023, a la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, comunico sus resultados que han generado que la Oficina de Control Interno de entidad sugiera ante la dependencia competente la necesidad de capacitación en temas tales como la de "Gestión del Riesgo Fiscal, Gestión de Riesgos de Corrupción Riesgos Institucionales, Responsabilidades del Servidor Público, temáticas que serán incorporadas dentro del Plan de Capacitación de 2024 , con el fin de lograr el objetivo propuesto por la dependencia y por ende dentro del PIC 2024.

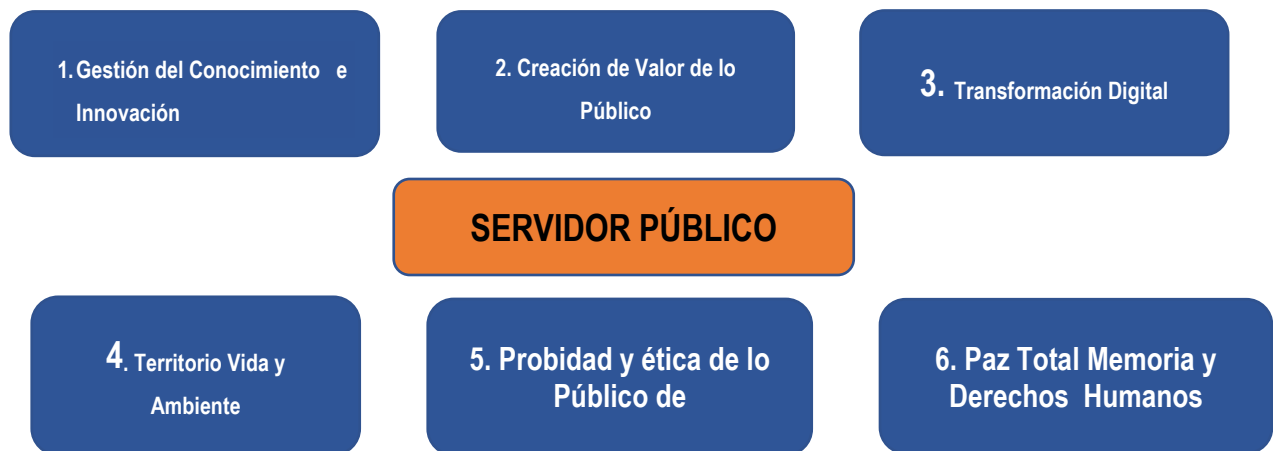
Otro diagnostico que sirve para la formación del Plan de Capacitación en la USPEC es el memorando I-2023-004462 de fecha 18 de diciembre de 2023, destinado para Directivos y funcionarios en el cual se solicita la comunicación de la necesidad de capacitación a lo cual las dependencias fueron proactivas y enviaron las necesidades de formación para el año 2024.

El Diagnostica para tener como referente en la presente vigencia dentro del plan de Capacitación 2024, en la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, es el relacionado con la publicación de la Lista de Elegibles resultado de la Oferta pública del empleo realizada en el concurso que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil Orden Nacional, y es en la inducción para cada uno de los servidores públicos que serán vinculados producto de este resultado.

No menos importante es el recurso asignado para la presente vigencia dentro del presupuesto de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios- USPEC, para capacitación como es el de \$78.327.380, recursos que serán invertidos para fortalecer el recurso humano.

Ahora bien, teniendo en cuenta los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del DAFP y la Guía Para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación de Capacitación del DAFP, las temáticas en las cuales se pueden capacitar se enmarcan en seis ejes temáticos los cuales son del Plan Institucional

4. EJES TEMATICOS



Se orienta a la transformación institucional y cultural de los servidores públicos, mantenimiento de la paz

Posibles temáticas

- Saber ser Resolución de Conflictos
- Conocimiento del Conflicto Armando
- Saber Hacer: Cultura de la Paz

1. GESTION DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN:

Este eje temático que consiste en el deber primero de identificar el conocimiento y sistematizarlo en la entidad, para encontrarlo de manera rápida y explícita utilizando para ello la búsqueda de (documentos, procesos y procedimientos, planes programas y proyectos, manuales escritos audiovisuales entre otros).

Este eje está considerado como el activo en las entidades más importante. Que busca la consolidación del aprendizaje mejorando el análisis y la retroalimentación; mitigar la fuga del capital intelectual entre otros –

Por lo anterior las competencias que se deben fortalecer en los servidores públicos deberán estar asociadas en el desarrollo de los siguientes ejes para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco de MIPG

1. Generación de Producción
2. Herramienta de uso y
3. Cultura de Compartir y
4. Analítica institucional

Teniendo en cuenta lo anterior la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios –USPEC, de las temáticas sugerida dentro del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y el PIC 2024, así:

Saberes	Herramientas para estructurar el conocimiento
	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento
	Capital intelectual
	Procesamiento de datos e información
	Analítica de datos
	Ciencias del comportamiento
	Innovación
	Construcción Sostenible
Cultura organizacional orientada al conocimiento	

Saber Hacer	Administración de datos
	Administración del Conocimiento
	Gestión de aprendizaje institucional
	Planificación y organización del conocimiento
	Big Data

SABER HACER

- Administración de datos
- Administración del Conocimiento
- Gestión de aprendizaje institucional
- Planificación y organización del conocimiento
- Big Data

SABER SER:

- Orientación al servicio
- Cambio cultural para la experimentación e innovación
- Trabajo en equipo
- Comunicación asertiva
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Gestión por resultados
- Formas de interacción
- Diseño centrado en el usuario
- Gestión del cambio
- Ética en la explotación de datos

2. CREACION DE VALOR DE PÚBLICO:

De conformidad con lo consagrado en el Plan nacional de Formación y Capacitación 2020 y 2030 se define como: *“la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano”*

Se considera en la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de los directivos para alinear las decisiones que deben tomar orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de las metas y fines planteados en la planeación estratégica de la USPEC.

Teniendo en cuenta lo anterior la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios –USPEC, de las temáticas sugerida dentro del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, el PIC 2024, así:

SABERES:

- Gerencia de proyectos públicos
- Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento
- Crecimiento económico y productividad
- Catastro multipropósito
- Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad

- pública y su interacción con los grupos de interés

SABER HACER:

- Seguridad ciudadana
- Biodiversidad y servicios eco-sistémicos
- Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
- Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones
- Evaluación de políticas públicas
- Construcción de indicadores

SABER SER

- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Focalización del gasto social
- Lenguaje claro
- Servicio al ciudadano

3. TRANSFORMACION DIGITAL

Considerada por el Plan de Formación y capacitación 2020 2030 como: *“La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano”.*

Por lo anterior y teniendo en cuenta la transformación digital que deben realizarse al interior de las entidades y en el caso que nos ocupa en la USPEC, dentro del PIC 2024, se sugieren las siguientes:

SABERES

- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Tecnología y sociedad

SABER HACER:

- Automatización de procesos
- Mejoramiento de la comunicación

- Ruptura de fronteras geográficas.
- Seguridad digital
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la
- gestión de datos
- Seguridad digital

SABER SER

- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Manejo del tiempo
- Pensamiento sistémico
- Trabajo en equipo

PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO

La identidad del servidor público en el marco de la ética de lo público y la probidad consagra que los valores, comportamientos costumbres y actitudes de figuras significativas en el entorno social sean lo más claro y transparente en la entidad

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo es la identificación de un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público

Por lo anterior, se sugieren que dentro del Plan Institucional de Capacitación 2024, se citan algunas de las capacitaciones que estarían sugeridas para acrecentar este eje temático así:

- Código de Integridad
- Comunicación asertiva
- Lenguaje no verbal
- Programación neurolingüística asociada al entorno público

TERRITORIO VIDA Y AMBIENTE

- Gestión Ambiental, Desarrollo Local y Desarrollo Rural
- Manejo de conflictos socio ambientales
- Leyes ambientales y la institucionalidad ambiental

PAZ TOTAL MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

El aporte de las entidades públicas en la construcción de la paz total, que el Gobierno Nacional impulsa a través del Plan Nacional de Desarrollo Colombia Potencia Mundial de la vida

- Control Social
- Derechos Humanos
- Participación ciudadana

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL

Inducción Institucional

Proceso dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación.

Sus objetivos son:

Iniciar al servidor al sistema de valores y formación ética de la Entidad, familiarizarlo con el servicio público, la organización y las funciones generales del Estado, instruirlo en la misión de la Entidad, las funciones de las dependencias, responsabilidades, deberes y derechos, crear identidad y sentido de pertenencia en la Entidad.

Sus objetivos con respecto al empleador son:

- Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado. Instruirlo acerca de la misión de la Entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Función Pública.
- Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la Función Pública.

Reinducción Institucional

Está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos y a desarrollar habilidades y competencias del servidor público. Los programas de Reinducción se impartirán a todos los servidores por lo menos cada dos (2) años o en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas que competen al Servidor Público.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

- Informar a los servidores acerca de las reformas en la organización del Estado y de sus funciones.
- Informar a los servidores sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del servidor al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la Entidad

OFERTAS DE CAPACITACION

Para la vigencia 2024 y teniendo en cuenta las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación y los diagnósticos realizados en la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios –USPEC, se proponen las siguientes temáticas

PLAN DE INTERVENCIÓN PARA LA VIGENCIA 2023

No.	CONSOLIDADO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2024
1	Ley 1952 de 2019
2	Recolección Elementos materiales de prueba
3	SCC Estructurar proyectos de infraestructura penitenciaria y carcelaria, bajo un tipo de contratación adecuada a las necesidades de la 2
4	Coordinar y supervisar proyectos de infraestructura penitenciaria y carcelaria bajo un tipo de contratación adecuada a las necesidades de la SCC
5	Modelado de proyectos de arquitectura y estructura en REVIT
6	Modelado de instalaciones MEP en REVIT y otros aplicativos
7	Introducción a Navisworks: Simulación 4D, simulación de la construcción basado en actividades
8	Ley 1755 de 2015 - Atención y recepción de peticiones - Efectos Jurídicos de la no recepción y/o atención de las peticiones
9	Consentimiento, identificación de datos personales, calificación y roles, política y avisos.
10	Obligaciones y deberes. Seguridad de la Información. Responsabilidad
11	Comunicación personal e institucional. Comunicaciones escritas y asertivas
12	Capacitación de separación y clasificación de residuos en una empresa.
13	Capacitación del ahorro de energía y agua en una empresa
14	aplicativo de inventarios (SYSMAN
15	Excel intermedio
16	contratación estatal
18	Situaciones Administrativas de los funcionarios
19	Respuestas PQRD
20	Gestión de Riesgos de Corrupción Riesgos Institucionales
21	Evaluación de Controles

22	Gestión del Riesgo Fiscal
23	Código de Integridad Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios- USPEC
24	Política de Integridad
25	Responsabilidades del Servidor público
26	Inhabilidades e incompatibilidades del servidor público
27	Valores y principios éticos que guían las conductas

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación se presentará para revisión y aprobación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Las fechas para la realización de la oferta de capacitación serán divulgadas a través una estrategia de comunicación dirigida a los servidores y están sujetas a las alianzas y compromisos contractuales del primer trimestre del 2024.

El plan Institucional de Capacitación de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios- USPEC para la vigencia 2024, podrá ser ajustado dependiendo de las necesidades de capacitación, los presupuestos y situaciones administrativas que se generen al interior de la entidad.

MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

MECANISMO DE EVALUACIÓN	PERIODO	RESPONSABLE
Comité de gestión y desempeño institucional	ENERO 31 DE 2024	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA- Grupo de Gestión del Talento Humano
Plan de Acción	Cuatrimstral	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA- Grupo de Gestión del Talento Humano
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	Cuatrimstral	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA- Grupo de Gestión del Talento Humano
Seguimiento Indicadores de Gestión	Cuatrimstral	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA- Grupo de Gestión del Talento Humano

CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	FECHA	OBSERVACIONES
----------------	--------------	----------------------

1	ENERO 2024	Se crea el presente plan de conformidad con la normatividad vigente y lineamientos del Plan Nacional de formación y Capacitación 2020-2030
---	------------	---