

UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS - USPEC

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

BOGOTÁ D.C., ENERO 2025

VERSIÓN 1





PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. MARCO NORMATIVO	3
3. OBJETIVOS	5
4. INDUCCIÓN	6
5. REINDUCCIÓN	6
6. ARTICULACIÓN CONCEPTUAL.....	7
7. TEMATICAS	10
8. TEMÁTICAS	iError! Marcador no definido.
9. CRONOGRAMA ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	13
10. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	14

1. INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, se hace fundamental el desarrollo y profesionalización del servidor público a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción enmarcadas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), que permitan el fortalecimiento de habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes de los servidores para el cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos.

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP publicó la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación - PIC en el que se indican los ejes temáticos para la formulación del PIC, alineados con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, como lo son: Paz total, memoria y derechos humanos; Territorio, vida y ambiente; Mujeres, inclusión y diversidad; Transformación digital y cibercultura; Probidad, ética e identidad de lo público; Habilidades y competencias,.

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-2024-004837 de fecha 23 de diciembre de 2024, en el que manifiestan los temas en los cuales se requiere fortalecer las competencias de los servidores públicos.

2. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia, artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.”

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” artículos 15, 16 y 36.

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 1960 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” artículo 3.

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” De manera especial lo contemplado en el Título IV derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflictos de intereses del servidor público.

Decreto 1567 de 1998, “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” Artículos 2.2.9.1; 2.2.9.3; 2.2.9.4; 2.2.15.1.

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



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.

Circular No. 100.04 - 2018 del DAFP: Las entidades públicas del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva, de los órdenes nacional y territorial, deberán incluir en sus programas de inducción y reinducción el desarrollo del curso virtual sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) bajo las siguientes directrices:

Todos los servidores públicos deben tomar como mínimo el módulo “Fundamentos Generales”.

Los gerentes públicos deben además tomar el curso de inducción a los Gerentes Públicos de la Administración Colombiana.

Los responsables de implementar las políticas asociadas al Modelo deben tomar la totalidad de los módulos que integran el curso».

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 - PNFC, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en articulación con la escuela de Administración Pública – ESAP.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Capacitar a los funcionarios de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, con el fin de lograr el fortalecimiento de sus competencias laborales, sus capacidades, destrezas, habilidades, y valores, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite su desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación del servicio.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales en cada uno de los funcionarios.
- Mejorar el desempeño de los servidores públicos

4. INDUCCIÓN

Dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

4.1 OBJETIVOS

- Familiarizar al funcionario con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del estado.
- Instruir acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informar acerca de las normas y decisiones tendientes a prevenir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la entidad.

5. REINDUCCIÓN

Dirigido a reorientar la integración del trabajador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la organización del estado y en la entidad.

5.1 OBJETIVOS

- Entrenar a los trabajadores acerca de reformas en la organización del estado y sus funciones
- Informar a los trabajadores sobre la reorientación de la misión institucional sobre los cambios en las funciones de las dependencias y su puesto de trabajo.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los trabajadores.
- Poner en conocimiento las normas y decisiones para prevención y supresión de la corrupción, así como informar de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- Informar acerca de nuevas disposiciones en materia de administración del talento humano.

6. ARTICULACIÓN CONCEPTUAL

Las actividades formuladas en el PIC se enmarcarán en los seis ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, para el desarrollo y profesionalización del servidor Público, según lo descrito en la Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 conforme a los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en articulación con la escuela de Administración Pública – ESAP, así:

Ilustración 1. Ejes temáticos para la formulación del PIC



Fuente Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir de un direccionamiento política capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de derechos. Lo anterior responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje está dirigido a servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como construcción social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturales. El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje territorio, vida y ambiente es dar claridad a partir de enfoque críticos, que faciliten a los servidores y servidoras públicas la comprensión de estas propuestas en marcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del gobierno.

EJE 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de la entidad pública en el enfoque de género, intersecciones y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la ley 2294 de 2023.

Las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar sus trabajos, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del ciudadano.

EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

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 la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos deben pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la cuarta generación industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

A futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orientan al manejo y uso de las herramientas con enfoque – industria 4.0 de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforma la manera en que el estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

EJE 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

Para el desarrollo de conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector públicos, es importante formar hábitos en las y los servidores públicos de manera tal que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y una cultura organizacional en la gestión pública orientada en la eficacia, la eficiencia y a la integridad del servicio.

Ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de los ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el estado.

EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo, retiro), por lo tanto, desde este punto de vista la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misión de las entidades.

Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público (Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.4.2).

7. TEMÁTICAS

La Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC, con el fin de fortalecer los saberes, el saber ser y el saber hacer, priorizó algunas temáticas en el marco de cada uno de los seis ejes acorde a lo propuesto en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, alineados con las políticas del Gobierno Nacional.

Las capacitaciones serán realizadas auto gestionadas con personal interno y externo. De igual forma para los eventos de capacitación con costo se afectará el rubro de capacitaciones de la presente vigencia y se abordaran las siguientes temáticas:

A continuación, se priorizan las siguientes temáticas y eventos de capacitación:

EJE 1 PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

- Construcción de Paz (Saberes)
- Reconciliación y resolución pacífica de conflictos (Saber Hacer)
- Comunicación interpersonal (Saber Ser)

EJE 2, TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

- Cambio climático (Saberes)
- Promoción de la convivencia, la paz y los derechos humanos (Saber Hacer)
- Lenguaje claro (Saber Ser)

EJE 3 MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

- Violencias basadas en género (Saberes)
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones (Saber Hacer)
- Comunicación asertiva (Saber Ser)



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

EJE 4, TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

- Apropiación y uso de la tecnología (Saberes)
- Teletrabajo (Saber Hacer)
- Seguridad digital y de la información (Saber Ser)

EJE 5 PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO

- Valores del Servicio Público – Código de integridad (Saberes)
- Identidad del servicio público (Saber Hacer)
- Programa de transparencia y ética pública (PTET) y sistemas de gestión antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022) (Saber Ser)

EJE 6 HABILIDADES Y COMPETENCIAS

- Creatividad e innovación (Saberes)
- Gestión del desarrollo de las personas (Saber Hacer)
- Liderazgo y trabajo en equipo (Saber Ser)
- Clima y Cultura Organizacional (Saber Ser)

7.1 TEMAS INCLUIDOS EN EL ACUERDO SINDICAL

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	DIRIGIDO A
Derechos Humanos	Todos los servidores públicos
Derechos Sindicales	Todos los servidores públicos
Resolución de conflictos	Todos los servidores públicos
Manejo de estrés	Todos los servidores públicos
Comunicación asertiva	Todos los servidores públicos
Veedurías	Todos los servidores públicos
Mecanismos de control a la función administrativa	Todos los servidores públicos

7.2 TEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	DIRIGIDO A
Inducción / Reinducción SST	Todos los servidores públicos
Actuación en Diferentes Escenarios de Emergencias Peligros en ambientes de trabajo: identificación y reporte	Todos los servidores públicos
Higiene Postural y Manejo de Cargas: Peligro biomecánico	Todos los servidores públicos



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Plan Estratégico de Seguridad Vial : Qué es y roles y responsabilidades de los diferentes actores viales	Todos los servidores públicos
Identificación y Prevención del Acoso Laboral y del Acoso Sexual	Todos los servidores públicos
Prevención y Atención ante exposición a Peligro Biológico	SUBAER
Prevención del consumo de sustancias y otros hábitos adictivos	Todos los servidores públicos

7.3 TEMAS PROPUESTO POR LOS SERVIDORES PÚBLICOS:

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-2024-004837 de fecha 23 de diciembre de 2024, en el que manifiestan los temas en los cuales se requiere fortalecer las competencias de los servidores públicos.

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	DIRIGIDO A
Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Todos los servidores públicos
Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	Todos los servidores públicos
Código de integridad - USPEC	Todos los servidores públicos
Inducción - Reinducción	Todos los servidores públicos
Situaciones Administrativas de los servidores públicos	Todos los servidores públicos
Reforma Pensional - Ley 2381 del 16 julio de 2024	Todos los servidores públicos
Contratación Estatal (Pre, Post y Contractual)	Todos los servidores públicos
Procesos de Responsabilidad Fiscal en supervisores de contratos	Supervisores de contrato
Estructuración de planes de mejoramiento	Todos los servidores públicos
Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público NIIF - NICSP	Subdirección Financiera
Retención en la fuente	Subdirección Financiera
Manipulación de alimentos	SUBAER



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Normatividad presupuestal	Subdirección Financiera
Operatividad del aplicativo SIIF	Subdirección Financiera
Apertura y cierre de vigencia presupuestal en SIIF	Subdirección Financiera
Administración documental en el entorno laboral	Todos los servidores públicos
Evaluación de desempeño laboral	Todos los servidores públicos de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción
Educación ambiental	Todos los servidores públicos

8. CRONOGRAMA 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 de la vigencia.

El Plan Institucional de Capacitación de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios- USPEC para la vigencia 2025, podrá ser ajustado dependiendo de las necesidades de capacitación, los presupuestos y situaciones administrativas que se generen al interior de la entidad.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

9. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

MECANISMO DE EVALUACIÓN	PERIODO	RESPONSABLE
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Enero de 2025 Diciembre de 2025	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA- Grupo de Gestión del Talento Humano
Plan de Acción	Cuatrimestral	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA- Grupo de Gestión del Talento Humano
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	Cuatrimestral	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA- Grupo de Gestión del Talento Humano
Seguimiento Indicadores de Gestión	Cuatrimestral	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA- Grupo de Gestión del Talento Humano

CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	FECHA	OBSERVACIONES
1	Enero 2025	Se crea el presente plan de conformidad con la normatividad vigente y lineamientos del Plan Nacional de formación y Capacitación 2023-2030

RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD		
Elaboró / Actualizó:	Revisó:	Aprobó:
Nombre: Diana María Montoya Ossa	Nombre: Nury Cecilia Delgado Marrugo	Nombre: Karol Vanessa Ortigoza Vargas
Cargo: Profesional Especializado - Grupo Gestión del Talento Humano	Cargo: Coordinadora Grupo Gestión del Talento Humano	Cargo: Subdirectora Administrativa
Dependencia: Subdirección Administrativa	Dependencia: Subdirección Administrativa	Dependencia: Subdirección Administrativa