

| | | |
|---|--|-------------------------------------|
|  | GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL | CÓDIGO: PA-GC- PN01. |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN. | VERSIÓN: 6 FECHA: 19/Ene/2022 |

TABLA DE CONTENIDO

Introducción

Objetivo

Glosario

Marco Legal

1.Ejes temáticos

2.Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional

3.Estructura de la formación y capacitación

3.1. Educación para el trabajo y el desarrollo humano

3.2. Educación informal

4.Diseño de programas de aprendizaje

4.1. Inducción

4.2. Formación (programas de entrenamiento)

4.3. Capacitación

4.3.1. Red de apoyo institucional de capacitación

4.3.1.1.Lineamientos para eventos de capacitación

4.3.2. Programas de educación informal bajo la modalidad virtual desarrollados por la Dirección Escuela de Formación (Escuela Penitenciaria Nacional)

4.3.3. Programas de educación informal contratados

4.3.4. Formación del personal directivo

5.Ejecución

6.Evaluación y seguimiento

Anexos

Introducción

El Departamento Administrativo de la Función Pública condensa los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público en el documento “Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030” que se fundamenta en el mejoramiento continuo del desempeño de los servidores públicos como medio para lograr la prestación de un mejor servicio al ciudadano y por ende, un aumento en la confianza del ciudadano en el Estado.

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario basado en los parámetros definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, formula el Plan Institucional de Capacitación 2022 con el propósito de promover una cultura organizacional de aprendizaje, orientada a desarrollar y potencializar en los servidores públicos las competencias labores necesarias para lograr un desempeño óptimo que incida directamente en el cumplimiento de su misión de ejercer la vigilancia, custodia, atención social y tratamiento de las personas privadas de la libertad, en el marco de la transparencia, la integridad, los derechos humanos y el enfoque diferencial.

En este sentido, la Subdirección de Talento Humano elabora el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional que con base en la consolidación de las necesidades reportadas por las dependencias del Instituto, los manuales de funciones y competencias laborales, la planeación institucional y otros aspectos organizacionales, como evaluaciones del desempeño e informes de auditoría, entre otros; permite conocer qué competencias o capacidades requieren desarrollar o afianzar los servidores públicos para desempeñar sus labores en su puesto de trabajo y, a partir de allí, determinar las prioridades para generar una oferta de formación y capacitación pertinente y de calidad.

La gestión de esta oferta es liderada por la Dirección Escuela de Formación (Escuela Penitenciaria Nacional) a través de procesos estructurados y organizados en el marco de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y de la educación informal en modalidades presencial, semipresencial y virtual.

Por último, la evaluación de los programas de formación y capacitación está orientada a la medición de los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo), con el fin de generar un diagnóstico respecto al diseño y ejecución de los mismos que permita formular acciones de mejora para el cumplimiento efectivo de su propósito.

Objetivo

Formar y capacitar a los servidores del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, en el marco de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, desarrollando competencias laborales que contribuyan a la mejora continua del desempeño individual e institucional.

Estándares ACA relacionados: 1-CTA-1C-01

Glosario

- **Aprendizaje:** proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. (Perez & Gardey, 2012).
- **Aprendizaje organizacional:** se presenta como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (Reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias. (Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC)
- **Capacitación:** es 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, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998- Art.4).

- **Certificado de Aptitud Ocupacional:** certificación expedida por las instituciones autorizadas para prestar el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano a quién culmine satisfactoriamente un programa registrado.
- **Clasificación Nacional de Ocupaciones:** es la organización sistemática de las ocupaciones existentes en el mercado laboral colombiano, que utiliza una estructura que facilita la agrupación de empleos y la descripción de las ocupaciones de una manera ordenada y uniforme.
- **Conocimientos especializados:** son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030).
- **Competencias laborales:** las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo (Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos).
- **Cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional:** es un organismo que cumple un servicio esencial del Estado, armado, de carácter civil y permanente, al servicio del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, e integrado por personal uniformado, jerarquizado, con régimen y disciplina especiales.
- **Design thinking:** en español, pensamiento de diseño, es una metodología o proceso que permite o facilita la solución de problemas, el diseño y el desarrollo de productos y servicios de todo tipo y sectores económicos, utilizando para ello equipos altamente motivados y la innovación y la creatividad como motores. Sus pasos son: empatizar, definir, idear, prototipar y testear o probar.
- **Diagnóstico:** alude, en general, al análisis que se realiza para determinar cualquier situación y cuáles son las tendencias. Esta determinación se realiza sobre la base de datos y hechos recogidos y ordenados sistemáticamente, que permiten juzgar mejor qué es lo que está pasando.
- **Dimensión del hacer:** corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 - Departamento Administrativo de la Función Pública).
- **Dimensión del saber:** conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 - Departamento Administrativo de la Función Pública).

- **Dimensión del ser:** comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 - Departamento Administrativo de la Función Pública).
- **Educación para el trabajo y Desarrollo Humano:** la Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Artículo 36 Ley 115 de 1994).
- **Educación Informal:** es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Artículo 43 Ley 115 /1994).
- **Entrenamiento:** en el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata (Plan Nacional de Formación y Capacitación).
- **ISOLucion:** herramienta integral que facilita la planeación, implantación, automatización, administración y mantenimiento de la información asociada al Sistema de Gestión Integrado.
- **Lean Startup:** es una metodología para desarrollar negocios y productos. La metodología apunta a acortar los ciclos de desarrollo de productos adoptando una combinación de experimentación impulsada por hipótesis para medir el progreso, lanzamientos de productos iterativos para ganar valiosa retroalimentación de los clientes y aprendizaje validado para medir cuánto se ha aprendido.
- **Modalidad B-learning:** conjunto de actividades curriculares y extracurriculares que combina las ventajas de la modalidad presencial (con docentes en un aula) con las de la modalidad virtual (e-learning) (proceso de enseñanza-aprendizaje a través medios digitales).
- **Servidor público:** persona con una vinculación laboral con el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, que ejerce funciones públicas que están al servicio del estado y de la comunidad.

Marco Legal

- [Ver Normograma del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario](#)

1. Ejes temáticos

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, prioriza cuatro ejes temáticos que agregan valor a la formación y capacitación del servidor público y por ende, al ejercicio de sus funciones:

| EJE | COMPETENCIA DIMENSIÓN | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN |
|---|---------------------------|--|
| <p>Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación</p> <p>Proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.</p> | <p>SABERES</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Herramientas para estructurar el conocimiento <input type="checkbox"/> Cultura organizacional orientada al conocimiento <input type="checkbox"/> Estrategias para la generación y promoción del conocimiento <input type="checkbox"/> Diversidad de canales de comunicación <input type="checkbox"/> Capital intelectual <input type="checkbox"/> Procesamiento de datos e información <input type="checkbox"/> Innovación <input type="checkbox"/> Analítica de datos <input type="checkbox"/> Construcción sostenible <input type="checkbox"/> Ciencias de comportamiento |
| | <p>SABER HACER</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Administración de datos <input type="checkbox"/> Administración del conocimiento <input type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje institucional <input type="checkbox"/> Planificación y organización del conocimiento <input type="checkbox"/> Gestión de la información <input type="checkbox"/> Mecanismos para la medición del desempeño institucional <input type="checkbox"/> Técnicas y métodos de investigación <input type="checkbox"/> Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales <input type="checkbox"/> Instrumentos estadísticos <input type="checkbox"/> Big Data <input type="checkbox"/> Competitividad e innovación <input type="checkbox"/> Economía naranja <input type="checkbox"/> Análisis de indicadores y estadísticas territoriales <input type="checkbox"/> Pensamiento de diseño <input type="checkbox"/> Diseño de servicios |
| | <p>SABER SER</p> | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Orientación al servicio <input type="checkbox"/> Cambio cultural para la experimentación e innovación <input type="checkbox"/> Flexibilidad y adaptación al cambio <input type="checkbox"/> Trabajo en equipo <input type="checkbox"/> Gestión por resultados <input type="checkbox"/> Formas de interacción <input type="checkbox"/> Comunicación asertiva <input type="checkbox"/> Diseño centrado en el usuario <input type="checkbox"/> Gestión del cambio <input type="checkbox"/> Ética en la explotación de datos |

| EJE | COMPETENCIA DIMENSIÓN | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN |
|---|---------------------------|--|
| <p>Eje 2. Creación de valor público</p> <p>Se orienta principalmente a 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.</p> | <p>SABERES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▫ Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas) ▫ Gerencia de proyectos públicos ▫ Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA) ▫ Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional ▫ Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano ▫ Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento ▫ Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés ▫ Competitividad territorial ▫ Crecimiento económico y productividad ▫ Catastro multipropósito |
| | <p>SABER HACER</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▫ Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI). ▫ 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 ▫ Seguridad ciudadana ▫ Biodiversidad y servicios eco-sistémicos ▫ Gestión del riesgo de desastres y cambio climático ▫ Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño ▫ Construcción de indicadores ▫ Evaluación de políticas públicas ▫ Esquemas asociativos territoriales ▫ Análisis de impacto normativo |
| | <p>SABER SER</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▫ Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas ▫ Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos ▫ Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública ▫ Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas ▫ Focalización del gasto social ▫ Lenguaje claro ▫ Servicio al ciudadano |

| EJE | COMPETENCIA DIMENSIÓN | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN |
|---|---------------------------|--|
| <p>Eje 3. Transformación digital</p> <p>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.</p> | <p>SABERES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▫ Naturaleza y evolución de la tecnología ▫ Apropriación y uso de la tecnología ▫ Solución de problemas con tecnologías ▫ Tecnología y sociedad ▫ Big Data ▫ Economía naranja |
| | <p>SABER HACER</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▫ Automatización de procesos. ▫ Minimización de costos. ▫ Mejoramiento de la comunicación. ▫ Ruptura de fronteras geográficas. ▫ Maximización de la eficiencia. ▫ Incrementos sustanciales en la productividad ▫ Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real. ▫ Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial ▫ Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos ▫ Análisis de datos para territorios ▫ Seguridad digital ▫ Interoperabilidad |
| | <p>SABER SER</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▫ Comunicación y lenguaje tecnológico ▫ Creatividad ▫ Ética en el contexto digital y de manejo de datos ▫ Manejo del tiempo ▫ Pensamiento sistémico ▫ Trabajo en equipo |

| EJE | CAPACIDAD BLANDA CENTRAL | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN |
|---|--|--|
| <p>Eje 4. Probidad y ética de lo público</p> <p>Reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.</p> | <p>PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS</p> | <ul style="list-style-type: none"> □ Conocimiento crítico de los medios. □ Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación. □ Indagar la identidad y las formas Desiguales de ciudadanía. |
| | <p>EMPATÍA Y SOLIDARIDAD</p> | <ul style="list-style-type: none"> □ Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia. □ Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as). □ Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en tomo a las desigualdades locales y globales. |
| | <p>AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN</p> | <ul style="list-style-type: none"> □ Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas. □ Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva. □ Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor. |
| | <p>COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO</p> | <ul style="list-style-type: none"> □ Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades. □ Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos. □ Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad. □ Código de integridad |

| EJE | CAPACIDAD BLANDA CENTRAL | POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN |
|---------------------------------------|--|--|
| Eje 4. Probidad y ética de lo público | ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> □ Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa). □ Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc. □ Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas. □ Comunicación asertiva. □ Lenguaje no verbal. □ Programación neurolingüística asociada al entorno público |
| | HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO | <ul style="list-style-type: none"> □ Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales. □ Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz. □ Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto. |
| | PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA | <ul style="list-style-type: none"> □ Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro. □ Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo. □ Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia. □ Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística. |

Teniendo en cuenta que corresponde al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, ejercer la vigilancia, custodia, atención y tratamiento de las personas privadas de la libertad; la vigilancia y seguimiento del mecanismo de seguridad electrónica y de la ejecución del trabajo social no remunerado, impuestas como consecuencia de una decisión judicial, de conformidad con las políticas establecidas por el Gobierno Nacional y el ordenamiento jurídico, en el marco de la promoción, respeto y protección de los derechos humanos; es imprescindible crear un componente de conocimiento especializado para agrupar la oferta de los programas formación y capacitación orientados al desarrollo de las competencias laborales en los procesos misionales.

| CONOCIMIENTO ESPECIALIZADO | PROCESOS MISIONALES | OBJETIVO |
|----------------------------|--|--|
| MISIONALIDAD INPEC | SEGURIDAD PENITENCIARIA Y CARCELARIA | Establecer las directrices para la ejecución de la pena privativa de la libertad impuesta a través de una sentencia penal condenatoria y el control de las medidas de aseguramiento ordenadas por autoridad competente en los Establecimientos de Reclusión, garantizando el respeto y la protección de los Derechos Humanos del personal interno. |
| | TRATAMIENTO PENITENCIARIO | Definir políticas, programas y lineamientos institucionales para la aplicación del tratamiento penitenciario a nivel operativo con fines de resocialización de los internos condenados. |
| | ATENCIÓN SOCIAL | Definir políticas y estrategias para el diseño de programas y lineamientos en los servicios de salud y alimentación, actividades ocupacionales y programas de atención psicosocial para atender las necesidades de la población privada de la libertad. |
| | DIRECTRICES JURÍDICAS DEL RÉGIMEN PENITENCIARIO Y CARCELARIO | Establecer directrices relacionadas con obtener los beneficios legales que se otorgan durante la ejecución de la pena privativa de la libertad o el cumplimiento de la medida de aseguramiento a la población reclusa. |
| | DERECHOS HUMANOS Y ATENCIÓN AL CLIENTE | Garantizar el respeto, promoción, protección y defensa de los derechos humanos en el sistema penitenciario y carcelario, a partir de la atención, asesoría y acompañamiento efectivos, a los requerimientos de los ciudadanos y partes interesadas a través del direccionamiento oportuno y eficiente a los procesos competentes. |

2. Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario para la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, convocó a través de la Subdirección de Talento Humano, la participación de las diferentes dependencias, en especial, la Oficina Asesora de Planeación, la Oficina de Control Interno y las Asociaciones Sindicales para que con base en los planes estratégico, de acción y de mejoramiento, así como en los informes que se producen en el marco del Proceso de Control Interno, se identificaran las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes que requiere de sus servidores para obtener un mejor desempeño

El diagnóstico prioriza las necesidades de aprendizaje organizacional detectadas y las clasifica en los ejes temáticos definidos en el numeral 1 del presente plan; para responder efectivamente a las mismas, la Dirección Escuela de Formación (Escuela Penitenciaria Nacional) diseña los programas de aprendizaje previstos en el numeral 4 (Ver Anexo No. 1).

3. Estructura de la formación y capacitación

La estructura de la formación y la capacitación se da en el marco de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y de la educación informal, teniendo en cuenta que la Dirección Escuela de Formación cuenta con reconocimiento de carácter oficial como Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, expedida por la Secretaría de Educación de Cundinamarca, bajo la denominación Escuela Penitenciaria Nacional.

3.1. Educación para el trabajo y el desarrollo humano

Antes denominada educación no formal, se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. La educación para el trabajo y el desarrollo humano comprende programas de formación laboral y formación académica.

Los **programas de formación laboral** tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientos (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia.

Los **programas de formación académica** tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la educación formal básica y media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y en general de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas.

A la culminación de un programa registrado, se expide a la persona natural un Certificado de Aptitud Ocupacional que no es equivalente a un título. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 42 y 90 de la Ley 115 de 1994, los certificados de aptitud ocupacional son los siguientes:

- Certificado de técnico laboral por competencias: se otorga a quien haya alcanzado satisfactoriamente las competencias establecidas en el programa de formación laboral.
- Certificado de conocimientos académicos: se otorga a quien haya culminado satisfactoriamente un programa de formación académica debidamente registrado.

3.2. Educación informal

Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y solo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.

Sin embargo, para su oferta se debe cumplir con los requisitos especiales establecidos por el respectivo municipio donde va a desarrollar el curso, según lo ordenado en el artículo 47 del Decreto 2150 de 1995.

4. Diseño de programas de aprendizaje

4.1. Inducción

La inducción es un proceso dirigido a iniciar al servidor público en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

El **PA-TH-PR01 Programa de inducción** versión oficial, está diseñado y aprobado por la Subdirección de Talento Humano como dueño de proceso Gestión del Talento humano, dependencia responsable de su ejecución.

4.2. Formación (programas de entrenamiento)

La formación es una modalidad de capacitación presencial o b-learning, asociada directamente al objeto misional del INPEC que busca entrenar y/o reentrenar a los aspirantes y servidores del Cuerpo de Custodia y Vigilancia en áreas específicas del Sistema Penitenciario y Carcelario Colombiano y desarrollar las competencias laborales que les permitan un desempeño efectivo en su puesto de trabajo.

Los programas académicos de formación son diseñados por la Dirección Escuela de Formación (Escuela Penitenciaria Nacional) de acuerdo con los parámetros establecidos en la **PA-GC-G07 Guía para el diseño, actualización y registro de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano** versión oficial.

4.3. Capacitación

La capacitación está orientada a mejorar la calidad en la prestación de los servicios en materia penitenciaria a todos los actores inmersos en el Sistema Nacional Penitenciario y a la sociedad. La cobertura de este componente se gestiona a partir de tres (3) frentes de acción, a saber: red de apoyo institucional de capacitación, cursos virtuales desarrollados por la Dirección Escuela de Formación (Escuela Penitenciaria Nacional) y cursos de educación informal contratados.

4. 3. 1. Red de apoyo institucional de capacitación

La programación de los eventos de capacitación correspondientes a este frente de trabajo, depende de la disponibilidad y cobertura de la Red de Apoyo Institucional, la cual está conformada, entre otras, por las siguientes entidades:

- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)
- Escuela Superior de Administración Pública - ESAP.

- Escuela de Alto Gobierno- ESAP.
- Contaduría General de la Nación.
- Gobierno en Línea.
- Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones.
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Departamento Nacional de Planeación - DNP.
- Archivo General de la Nación - AGN.
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD.
- Entidades del orden departamental y municipal.

El diseño de los programas de aprendizaje corresponde al definido por cada una de las entidades que hacen parte de la Red de Apoyo Institucional.

4. 3. 1. 1. Lineamientos para eventos de capacitación

Como una de las líneas de acción para ampliar la cobertura de la capacitación dirigida a los servidores del INPEC, la Red de Apoyo Institucional, tiene como propósito principal garantizar su cualificación a través de la realización de eventos académicos con el soporte de Instituciones de Educación Superior y otras entidades del Orden Nacional, Territorial y/o Municipal.

La Dirección Escuela de Formación (Escuela Penitenciaria Nacional) lidera las gestiones pertinentes para lograr la vinculación de los servidores públicos a los programas de aprendizaje ofertados por estas entidades y de esta manera, contribuir de forma continua al desempeño competente y construir así una Red de Apoyo Institucional sólida y fuerte.

Se consideran eventos de capacitación ejecutados por este concepto, los iguales o superiores a ocho (8) horas de intensidad horaria, certificados por la Entidad de la Red de Apoyo que ofertó el programa de aprendizaje.

4. 3. 2. Programas de educación informal bajo la modalidad virtual desarrollados por la Dirección Escuela de Formación (Escuela Penitenciaria Nacional)

Con el fin de aumentar la cobertura del componente de capacitación a nivel nacional, la Dirección Escuela de Formación (Escuela Penitenciaria Nacional), desarrolla programas de educación informal bajo la modalidad virtual con profundización en temas relacionados con la seguridad, tratamiento y otros de interés en el contexto penitenciario y carcelario.

El diseño de estos programas de aprendizaje responde al aprobado en la ***PA-GC-G07 Guía para el diseño, actualización y registro de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano*** versión oficial.

4. 3. 3. Programas de educación informal contratados

El INPEC desarrolla procesos de contratación pública con Instituciones de Educación Superior de reconocida trayectoria e idoneidad, con el propósito de satisfacer las necesidades prioritarias de aprendizaje organizacional de los servidores públicos que por su especialidad no puedan ser asumidos por la Dirección Escuela de Formación (Escuela Penitenciaria Nacional) o la Red de Apoyo

Institucional de Capacitación. En consecuencia, el diseño de estos programas de aprendizaje corresponde al definido por la Entidad Contratista.

4. 3. 4. Formación del personal directivo

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, como entidad pública, adopta el Programa de desarrollo de capacidades para el liderazgo en el sector público dirigido al personal directivo y delega a la Dirección Escuela de Formación su diseño, acorde con la siguiente temática:

a. Gestión del talento humano

- I. Valores, principios y reglas informales
- II. Comportamientos del ser humano
- III. Empoderamiento personal y del equipo de trabajo

b. El desempeño de los equipos de trabajo

- I. Inteligencia emocional
- II. Análisis sistémico de los equipos de trabajo
- III. Ciclos de desempeño de los equipos de trabajo

c. Comunicación estratégica

- I. Semiótica del discurso
- II. Identificación de públicos
- III. Comunicación asertiva
- IV. Empatía y motivación

d. Gestión del cambio

- I. Resiliencia
- II. Gestión de la resistencia y riesgo derivada de cambios
- III. Liderazgo transformacional

e. Innovación pública

- I. Modelos de Innovación: Lean Startup, Design Thinking.
- II. Innovación aplicada a procesos y productos
- III. Gestión del conocimiento

IV. Empleo de tecnologías en la gestión de los equipos de trabajo

Además de lo anterior y con el fin de complementar la formación del personal directivo, es imperioso liderar su vinculación a la oferta académica de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) dirigida a los servidores de la alta gerencia de la administración pública.

5. Ejecución

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, a través de los medios de comunicación organizacional, a saber: publicación en ISOLucion, correos electrónicos de comunicación organizacional e informativo semanal NOTI-INPEC, divulga a sus servidores el Plan Institucional de Capacitación, lineamientos, acciones y mecanismos de medición, así como la evolución de sus resultados y planes de mejora.

La etapa de ejecución se efectuará con el desarrollo de las acciones previstas en la Programación Académica de los componentes de formación (Ver Anexo No. 2) y capacitación - frente de acción No. 2 - cursos virtuales desarrollados por la Dirección Escuela de Formación (Escuela Penitenciaria Nacional) (Ver Anexo No. 3). Así mismo, con las acciones definidas en los Programas de inducción, reinducción y del componente capacitación, frente de acción No. 1 - Red de Apoyo Institucional de Capacitación.

Para atender las necesidades prioritarias de capacitación que por su especialidad no sufre la Dirección Escuela de Formación (Escuela Penitenciaria Nacional) (Frente de Acción No. 3), la Subdirección Académica considera los términos de contratación correspondientes y adelanta los estudios, procedimientos y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el **PA-LA-M03 Manual de contratación** versión oficial.

Una vez suscrito el contrato, la asignación de los cupos de capacitación se realiza en atención a lo establecido en la **PA-GC-PL01 Política para el acceso a la oferta académica de educación continuada** versión oficial.

6. Evaluación y seguimiento

El propósito de la evaluación es determinar si los objetivos y contenidos de los Programas de Aprendizaje responden a las necesidades detectadas en el Diagnostico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.

La evaluación y seguimiento del PIC, se direcciona a la medición no solo de la ejecución de las actividades, sino a la medición de los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).

Anexos

- [Anexo 1. Diagnóstico necesidades de aprendizaje organizacional.](#)
- [Anexo 2. Programación académica componente formación \(Programas de entrenamiento\).](#)
- [Anexo 3. Programación académica componente capacitación - frente de acción No. 2.](#)
- [PA-TH-PR01 Programa de inducción versión oficial.](#)

• [PA-GC-G07 Guía para el diseño, actualización y registro de programas de educación para el trabajo y desarrollo humano versión oficial](#)

• [PA-GC-PL01 Política para el acceso a la oferta académica de educación continuada versión oficial](#)

• [PA-LA-M03 Manual de contratación versión oficial](#)

PA-GC-PN01 V6 Plan Institucional de Capacitación pdf

| Lista de Versiones | | | |
|--------------------|------------------|-----------------------------|---|
| Versión | Fecha de Emisión | Motivo de la Modificación | Modificaciones |
| 1 | 24/Feb/2017 | Creación del documento | No aplica |
| 2 | 16/Feb/2018 | Actualización del documento | Ajuste con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017. De cara al PIC V01, la modificaciones fueron las siguientes: Los objetivos del manual y específicos, se modifican por los objetivos estratégicos y de gestión respectivamente. Los ejes temáticos se ajustan a los descritos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 El capítulo de "Diagnostico de Necesidades", se modificó por "Diagnostico de Aprendizaje Organizacional". El capítulo "Programas del Plan Institucional de Capacitación" se modificó por "Diseño metodológico de programas de aprendizaje". |
| 3 | 31/Dic/2018 | Actualización del documento | Se actualizó el capítulo de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional. Se ajustó el contenido con los documentos actualizados del proceso Gestión del Conocimiento Institucional. Se actualizaron los anexos para la vigencia 2019. |
| 4 | 31/Dic/2019 | Actualización del documento | Se actualizó el capítulo de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional. Se actualizaron los anexos para la vigencia 2020. |
| 5 | 28/Ene/2021 | Actualización del documento | Se ajustó el contenido a los parámetros establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 |

| | | | |
|---|-------------|-----------------------------|---|
| | | | <p>Se actualizó el capítulo de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.</p> <p>Se actualizaron los anexos para la vigencia 2020.</p> <p>se incluye Estándar ACA 1-CTA-1C-01</p> <p>Aprobado mediante Acta No001 del 26 de enero de 2021 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p> |
| 6 | 19/Ene/2022 | Actualización del documento | <p>Se actualizó el acápite Introducción</p> <p>Se actualizó el capítulo de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional</p> <p>Se actualizaron los anexos para la vigencia 2022.</p> <p>Aprobado mediante Acta No 01 del 12 de enero de 2022 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.</p> |

| Elaboró | | Revisó | | Aprobó | |
|----------------|------------------------------------|----------------|--|----------------|--|
| Nombre: | Anyela Alexandra Ortiz Hoyos | Nombre: | Eduardo Iván Guzmán Guzmán | Nombre: | Camilo Ernesto Cabana Fonseca |
| Cargo: | Profesional Especializado | Cargo: | Distinguido | Cargo: | Director de Escuela de Formación |
| Fecha: | 12/Dic/2021 | Fecha: | 15/Ene/2022 | Fecha: | 19/Ene/2022 |
| | | Nombre: | Juan Manuel Riaño Vargas | | |
| | | Cargo: | Jefe Oficina Asesora de Planeación | | |
| | | Fecha: | 17/Ene/2022 | | |

TXTCopiaControlada