

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 01**

Fecha:	17 – ENERO – 2020
Hora:	2:00 PM
Lugar:	SALA DE JUNTAS DIRECCIÓN GENERAL
Tema:	PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATEGICOS 2020.

AGENDA:

1.	Verificación Quórum de Integrantes del Comité.
2.	Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2020 – Mapa de Riesgos Institucional.
3.	Plan de Bienestar e Incentivos Institucional 2020.
4.	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 2020.
5.	Plan Institucional de Capacitación 2020.

DESARROLLO DE LA AGENDA:

QUÓRUM INTEGRANTES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

SE REÚNEN EN LA SALA DE JUNTAS DE DIRECCIÓN GENERAL, EL JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN, JUAN MANUEL RIAÑO VARGAS EJERCE LA VOCERÍA COMO SECRETARIO TÉCNICO DEL COMITÉ INSTITUCIONAL GESTIÓN Y DESEMPEÑO JUNTO CON LOS INTEGRANTES DEL MISMO COMITÉ, CON EL FIN DE EXPONER LOS SIGUIENTES TEMAS:

EL JEFE DE A OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN VERIFICA QUORUM DE LA SIGUIENTE MANERA:

1. DIRECTOR GENERAL O SU DELEGADO (**PRESENTE**)
2. DIRECTOR DE CUSTODIA Y VIGILANCIA O SU DELEGADO (**PRESENTE**)
3. DIRECTOR DE ATENCIÓN Y TRATAMIENTO (**PRESENTE**)
4. DIRECTOR DE GESTIÓN CORPORATIVA (**PRESENTE**)
5. DIRECTOR ESCUELA DE FORMACIÓN (**PRESENTE**)
6. JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN (**PRESENTE**)
7. JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA (**PRESENTE**)
8. JEFE OFICINA ASESORA COMUNICACIONES (**PRESENTE**)
9. JEFE SISTEMAS DE INFORMACIÓN (**PRESENTE**)
10. JEFE OFICINA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO (**PRESENTE**)
11. SUBDIRECTORA TALENTO HUMANO (**PRESENTE**)
12. COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO (**AUSENTE**)
13. OFICIAL DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN (**AUSENTE**)

ASISTEN COMO INVITADOS CON VOZ Y SIN VOTO:

- JEFE OFICINA CONTROL INTERNO (**PRESENTE**)
- ASESOR DIRECCIÓN GENERAL INPEC: **CR. (RA) CARLOS ALBERTO VARGAS RODRIGUEZ.**

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 01**

DESARROLLO DE LA AGENDA:

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: El primer punto de la agenda la presentación del Plan Anticorrupción y Atención al ciudadano, todo esto se encuentra enmarcado dentro de un proceso que el gobierno nacional fija las directrices para que se tenga una integración entre los planes institucionales y estratégicos al plan de acción que se formula todos los años, y fija también las fechas como termino perentorio deben estar aprobados antes del 31 de enero de cada vigencia., en este casos los 12 planes.

Se tiene el plan institucional de archivo **PINAR** el cual ya lo aprobamos el año anterior, ese PINAR se encuentra por 4 años, en el caso de que ya se encuentren aprobados de acuerdo al Decreto 612, esos planes se integraran al plan de acción, con las actividades que corresponda, al igual que se realizó con el **Plan Estratégico De Talento Humano** se hizo también con los 3 planes que corresponden a la oficina de sistemas de información que es el **Plan Estratégico De Tecnologías De La Información PETI**, el **Plan De Tratamiento De Tratamiento De Riegos De Seguridad Y Privacidad De La Información**, y el **Plan De Seguridad y Privacidad de la Información**, estos están para 4 años los cuales ya fueron aprobados por este comité y se integraran las actividades.

La alineación estratégica que tenemos 2019 – 2022 todo viene a través de las metas y objetivos que están plasmados en nuestro plan de desarrollo pacto por Colombia pacto por la equidad en este momento se va a sacar una primera versión del plan sectorial del ministerio, el cual debió hacerse el año anterior, pero hasta ahora está saliendo por la coyuntura del cambio de ministros. Nuestro plan institucional lo vamos aprobar en el próximo comité, todo alineado al plan de direccionamiento estratégico.

Todo esto está alineado al Decreto, dentro del modelo integrado de planeación y gestión todo dando cumplimiento en la correlación de todos los planes institucionales que define el decreto 612 de 2018.

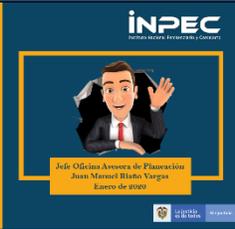
General Norberto Mujica Jaime Director General: Por favor a groso modo indíquenos que trata cada plan.

2. **Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación:** De los 12 planes tenemos son: el Plan Institucional de Archivo (PINAR), fija las políticas en la ley de archivo para un periodo constitucional, en este caso está 2019 – 2022, el Plan Anual de Adquisiciones, en el cual básicamente tenemos toda la contratación, para iniciar toda la contratación de cada vigencia debe estar cargado en la plataforma y subido a la página web. El plan Anual de Vacantes, como su nombre lo indica es un plan que fija la proyección de cuánto va a ser la población vacante del personal tanto administrativo como del Cuerpo de Custodia, lo lidera la Subdirección de Talento Humano, el Plan de Predicción de Recursos Humanos tiene como objetivo proveer la predicción de recurso sabiendo que se van hacer ampliaciones en este caso de la planta, para saber a dónde se van ubicar, para donde se van a enviar, El Plan estratégico de Talento Humano es como un plan de desarrollo pero es específicamente para el talento humano, El Plan Institucional de Capacitación, básicamente es donde se encuentran todos los contenidos que se tienen a nivel institucional y que los mismos funcionarios solicitan para que se tengan en cuenta en los cursos y capacitaciones que realiza la Escuela Penitenciaria Nacional, El Plan de Incentivos Institucional donde se fijan las directrices para el bienestar de los funcionarios a través de incentivos, los cuales pueden ser pecuniarios o no pecuniarios. El Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, este es un plan que obedece al cumplimiento normativo donde se incluyen las políticas de seguridad y salud, el plan anticorrupción y atención al ciudadano es cumplimiento del estatuto anticorrupción de la ley 1474 y obliga a todas las entidades a consolidarlo con sus 6 componentes que más adelante en esta presentación vamos a detallar. Y los últimos planes que es el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Comunicación que es el PEGI este es un plan que el Ministerio de las tecnologías de la información ya tiene los lineamientos y las metodologías en materia de tecnologías de la información ya hay unas metodologías específicas.



**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 01**

DESARROLLO DE LA AGENDA:



INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), en cumplimiento a la obligación en la Ley 1474 de 2011, presenta el "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2017" en el cual se establecen los escenarios dirigidos a evitar la corrupción y promover la participación, transparencia y eficiencia en el uso de los recursos para una gestión pública eficiente.

El Plan Anticorrupción del Instituto se integra con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MISP actualizado y adaptado en su versión 02 mediante Resolución No. 001665 de fecha 05 de diciembre de 2017.

CONTENIDO

- 1. Objetivo General del Plan de Gestión
- 2. Objetivos Específicos
- 3. Estructura Organizativa
- 4. Mecanismos de Seguimiento y Evaluación
- 5. Mecanismos de Atención al Ciudadano
- 6. Mecanismos de Rendición de Cuentas
- 7. Mecanismos de Participación Ciudadana
- 8. Mecanismos de Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana
- 9. Mecanismos de Mejora Continua
- 10. Mecanismos de Transparencia
- 11. Mecanismos de Acceso a la Información
- 12. Mecanismos de Protección de Datos Personales
- 13. Mecanismos de Prevención de Riesgos
- 14. Mecanismos de Respuesta a Incidentes
- 15. Mecanismos de Recuperación de Daños
- 16. Mecanismos de Reparación del Daño
- 17. Mecanismos de Restitución de Bienes
- 18. Mecanismos de Sanción
- 19. Mecanismos de Ejecución de Penas Privativas de Libertad
- 20. Mecanismos de Ejecución de Penas Comunitarias
- 21. Mecanismos de Ejecución de Penas de Muerte
- 22. Mecanismos de Ejecución de Penas de Destierro
- 23. Mecanismos de Ejecución de Penas de Arresto
- 24. Mecanismos de Ejecución de Penas de Multa
- 25. Mecanismos de Ejecución de Penas de Restricción de Derechos
- 26. Mecanismos de Ejecución de Penas de Privación de la Libertad
- 27. Mecanismos de Ejecución de Penas de Privación de los Derechos Políticos
- 28. Mecanismos de Ejecución de Penas de Privación de la Capacidad para Ejercer el Comercio
- 29. Mecanismos de Ejecución de Penas de Privación de la Capacidad para Ejercer el Oficio
- 30. Mecanismos de Ejecución de Penas de Privación de la Capacidad para Ejercer el Empleo
- 31. Mecanismos de Ejecución de Penas de Privación de la Capacidad para Ejercer el Cargo
- 32. Mecanismos de Ejecución de Penas de Privación de la Capacidad para Ejercer el Oficio, Empleo o Cargo
- 33. Mecanismos de Ejecución de Penas de Privación de la Capacidad para Ejercer el Oficio, Empleo o Cargo, o para Ejercer el Cargo
- 34. Mecanismos de Ejecución de Penas de Privación de la Capacidad para Ejercer el Oficio, Empleo o Cargo, o para Ejercer el Cargo
- 35. Mecanismos de Ejecución de Penas de Privación de la Capacidad para Ejercer el Oficio, Empleo o Cargo, o para Ejercer el Cargo
- 36. Mecanismos de Ejecución de Penas de Privación de la Capacidad para Ejercer el Oficio, Empleo o Cargo, o para Ejercer el Cargo
- 37. Mecanismos de Ejecución de Penas de Privación de la Capacidad para Ejercer el Oficio, Empleo o Cargo, o para Ejercer el Cargo
- 38. Mecanismos de Ejecución de Penas de Privación de la Capacidad para Ejercer el Oficio, Empleo o Cargo, o para Ejercer el Cargo
- 39. Mecanismos de Ejecución de Penas de Privación de la Capacidad para Ejercer el Oficio, Empleo o Cargo, o para Ejercer el Cargo
- 40. Mecanismos de Ejecución de Penas de Privación de la Capacidad para Ejercer el Oficio, Empleo o Cargo, o para Ejercer el Cargo

01

COMPONENTE 1. Gestión del Riesgo de Corrupción

GESTIÓN DEL RIESGO DE CORRUPCIÓN

Este componente tiene como objetivo identificar los riesgos de corrupción que afectan al INPEC, evaluarlos y establecer medidas preventivas y correctivas para evitar, reducir o eliminar los riesgos de corrupción. Incluye la implementación de un sistema de gestión del riesgo de corrupción y la promoción de una cultura de integridad.

COMPONENTE 1. Gestión del Riesgo de Corrupción

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCIÓN	ESTADO
1.1	Identificación de riesgos de corrupción	INPEC	2017-2021	En ejecución
1.2	Evaluación de riesgos de corrupción	INPEC	2017-2021	En ejecución
1.3	Implementación de medidas preventivas y correctivas	INPEC	2017-2021	En ejecución
1.4	Monitoreo y evaluación del sistema de gestión del riesgo de corrupción	INPEC	2017-2021	En ejecución

COMPONENTE 1. Gestión del Riesgo de Corrupción

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCIÓN	ESTADO
1.1	Identificación de riesgos de corrupción	INPEC	2017-2021	En ejecución
1.2	Evaluación de riesgos de corrupción	INPEC	2017-2021	En ejecución
1.3	Implementación de medidas preventivas y correctivas	INPEC	2017-2021	En ejecución
1.4	Monitoreo y evaluación del sistema de gestión del riesgo de corrupción	INPEC	2017-2021	En ejecución

02

COMPONENTE 2. Racionalización de trámites

RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES

Este componente tiene como objetivo optimizar los procesos administrativos, mejorar la eficiencia y reducir los costos de operación. Incluye la implementación de un sistema de gestión de procesos y la promoción de una cultura de eficiencia.

COMPONENTE 2. Racionalización de trámites

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCIÓN	ESTADO
2.1	Identificación de trámites a racionalizar	INPEC	2017-2021	En ejecución
2.2	Análisis de trámites a racionalizar	INPEC	2017-2021	En ejecución
2.3	Implementación de medidas de racionalización	INPEC	2017-2021	En ejecución
2.4	Monitoreo y evaluación de los resultados de la racionalización	INPEC	2017-2021	En ejecución

03

COMPONENTE 3. Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana

RENDICIÓN DE CUENTAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Este componente tiene como objetivo garantizar la transparencia y la rendición de cuentas de la gestión pública, así como promover la participación ciudadana. Incluye la implementación de un sistema de rendición de cuentas y la promoción de una cultura de transparencia.

COMPONENTE 3. Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCIÓN	ESTADO
3.1	Identificación de áreas de rendición de cuentas	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.2	Implementación de medidas de rendición de cuentas	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.3	Monitoreo y evaluación de los resultados de la rendición de cuentas	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.4	Identificación de áreas de participación ciudadana	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.5	Implementación de medidas de participación ciudadana	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.6	Monitoreo y evaluación de los resultados de la participación ciudadana	INPEC	2017-2021	En ejecución

COMPONENTE 3. Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCIÓN	ESTADO
3.1	Identificación de áreas de rendición de cuentas	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.2	Implementación de medidas de rendición de cuentas	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.3	Monitoreo y evaluación de los resultados de la rendición de cuentas	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.4	Identificación de áreas de participación ciudadana	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.5	Implementación de medidas de participación ciudadana	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.6	Monitoreo y evaluación de los resultados de la participación ciudadana	INPEC	2017-2021	En ejecución

COMPONENTE 3. Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCIÓN	ESTADO
3.1	Identificación de áreas de rendición de cuentas	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.2	Implementación de medidas de rendición de cuentas	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.3	Monitoreo y evaluación de los resultados de la rendición de cuentas	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.4	Identificación de áreas de participación ciudadana	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.5	Implementación de medidas de participación ciudadana	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.6	Monitoreo y evaluación de los resultados de la participación ciudadana	INPEC	2017-2021	En ejecución

COMPONENTE 3. Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCIÓN	ESTADO
3.1	Identificación de áreas de rendición de cuentas	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.2	Implementación de medidas de rendición de cuentas	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.3	Monitoreo y evaluación de los resultados de la rendición de cuentas	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.4	Identificación de áreas de participación ciudadana	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.5	Implementación de medidas de participación ciudadana	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.6	Monitoreo y evaluación de los resultados de la participación ciudadana	INPEC	2017-2021	En ejecución

COMPONENTE 3. Rendición de Cuentas y Participación Ciudadana

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCIÓN	ESTADO
3.1	Identificación de áreas de rendición de cuentas	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.2	Implementación de medidas de rendición de cuentas	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.3	Monitoreo y evaluación de los resultados de la rendición de cuentas	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.4	Identificación de áreas de participación ciudadana	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.5	Implementación de medidas de participación ciudadana	INPEC	2017-2021	En ejecución
3.6	Monitoreo y evaluación de los resultados de la participación ciudadana	INPEC	2017-2021	En ejecución

04

COMPONENTE 4. Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano.

MECANISMOS PARA MEJORAR LA ATENCIÓN AL CIUDADANO

Este componente tiene como objetivo mejorar la atención al ciudadano, promover la transparencia y la rendición de cuentas, así como promover la participación ciudadana. Incluye la implementación de un sistema de atención al ciudadano y la promoción de una cultura de atención al ciudadano.

COMPONENTE 4. Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCIÓN	ESTADO
4.1	Identificación de áreas de atención al ciudadano	INPEC	2017-2021	En ejecución
4.2	Implementación de medidas de atención al ciudadano	INPEC	2017-2021	En ejecución
4.3	Monitoreo y evaluación de los resultados de la atención al ciudadano	INPEC	2017-2021	En ejecución
4.4	Identificación de áreas de mejora continua	INPEC	2017-2021	En ejecución
4.5	Implementación de medidas de mejora continua	INPEC	2017-2021	En ejecución
4.6	Monitoreo y evaluación de los resultados de la mejora continua	INPEC	2017-2021	En ejecución

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 01

DESARROLLO DE LA AGENDA:

COMPONENTE 4. Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano

INDICADOR	UNIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN	VALOR PRESUPUESTADO	VALOR REALIZADO
4.1.1	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
4.1.2	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
4.1.3	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000

COMPONENTE 4. Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano

INDICADOR	UNIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN	VALOR PRESUPUESTADO	VALOR REALIZADO
4.2.1	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
4.2.2	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
4.2.3	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000

COMPONENTE 4. Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano

INDICADOR	UNIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN	VALOR PRESUPUESTADO	VALOR REALIZADO
4.3.1	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
4.3.2	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
4.3.3	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000

COMPONENTE 4. Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano

INDICADOR	UNIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN	VALOR PRESUPUESTADO	VALOR REALIZADO
4.4.1	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
4.4.2	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
4.4.3	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000

COMPONENTE 4. Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano

INDICADOR	UNIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN	VALOR PRESUPUESTADO	VALOR REALIZADO
4.5.1	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
4.5.2	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
4.5.3	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000

05

COMPONENTE 5. Transparencia y acceso a la información



PLAN ANTICORRUPCIÓN

COMPONENTE 5. Transparencia y acceso a la información

INDICADOR	UNIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN	VALOR PRESUPUESTADO	VALOR REALIZADO
5.1.1	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
5.1.2	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
5.1.3	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000

COMPONENTE 5. Transparencia y acceso a la información

INDICADOR	UNIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN	VALOR PRESUPUESTADO	VALOR REALIZADO
5.2.1	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
5.2.2	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
5.2.3	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000

COMPONENTE 5. Transparencia y acceso a la información

INDICADOR	UNIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN	VALOR PRESUPUESTADO	VALOR REALIZADO
5.3.1	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
5.3.2	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
5.3.3	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000

COMPONENTE 5. Transparencia y acceso a la información

INDICADOR	UNIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN	VALOR PRESUPUESTADO	VALOR REALIZADO
5.4.1	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
5.4.2	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
5.4.3	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000

06

COMPONENTE 6. Iniciativas Adicionales



PLAN ANTICORRUPCIÓN

COMPONENTE 6. Iniciativas Adicionales

INDICADOR	UNIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN	VALOR PRESUPUESTADO	VALOR REALIZADO
6.1.1	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
6.1.2	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
6.1.3	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000

COMPONENTE 6. Iniciativas Adicionales

INDICADOR	UNIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN	VALOR PRESUPUESTADO	VALOR REALIZADO
6.2.1	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
6.2.2	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
6.2.3	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000

COMPONENTE 6. Iniciativas Adicionales

INDICADOR	UNIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN	VALOR PRESUPUESTADO	VALOR REALIZADO
6.3.1	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
6.3.2	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
6.3.3	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000

COMPONENTE 6. Iniciativas Adicionales

INDICADOR	UNIDAD	FECHA INICIO	FECHA FIN	VALOR PRESUPUESTADO	VALOR REALIZADO
6.4.1	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
6.4.2	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000
6.4.3	INPEC	01/01/2023	31/12/2023	1000000	1000000

¡Gracias!
planacion@inpec.gov.co

La estrategia de gobierno digital y gobierno en línea y plan de tratamiento de riesgos de seguridad y privacidad de la información que es otro plan que se complementa con el plan de seguridad y privacidad de la información y van sobre la misma estrategia que es el cuidado de la seguridad de todos los riesgos de seguridad para que no se lleven la información de las entidades que tengamos todos los controles para estas actividades. Estos son los 12 planes que exige el gobierno nacional.

General Norberto Mujica Jaime Director General: Muchas gracias.

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: Entonces tenemos nuestro plan de direccionamiento estratégico tenemos las 7 dimensiones que están acordes con el modelo integrado de planeación y gestión que fueron incluidos entre este plan de direccionamiento estratégico y el día de hoy general vamos a empezar por la primera

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 01**

DESARROLLO DE LA AGENDA:

dimensión que es la más importante y se llama el modelo integrado de planeación y gestión y básicamente la dimensión de talento humano esta dimensión del talento humano tiene dos componentes gestión estratégica del talento humano donde se desarrolla todo el proceso de la carrera de un funcionario es decir desde su ingreso el desarrollo la salida y todo el proceso que tiene un funcionario dentro de la entidad y también incluye el componente de integridad o en este caso el fortalecimiento de nuestro código de integridad que tiene que estar definido en todas la entidades, el día de hoy vamos a ver los planes de esta dimensión del talento humano y vamos a traer solo el plan anticorrupción y atención al ciudadano de la dimensión gestión de valores para el resultado que está incluido en el componente de transparencia acceso a la información pública y lucha contra la corrupción entonces nos vamos a ubicar en esas dos dimensiones del modelo integrado de planeación y gestión.

Coronel William Guevara Director Escuela Penitenciaria Nacional: El código de la integridad es un código que esta dado para todos los funcionarios públicos de acuerdo a lo que usted acaba de decir

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: Si todas las entidades deben tener el código de integridad y tiene 5 valores que deben tener todas las entidades, el ejercicio que hicimos nosotros a nivel INPEC fueron agregar 2 valores más que no estaban incluidos.

Coronel William Guevara Director Escuela Penitenciaria Nacional: La pregunta es precisamente dentro de los ejes fundamentales de nuestro diseño que se presentó ayer esta nuestro código de conducta de integridad que está estando del plan de capacitación que estamos haciendo pero nos hace falta dentro de la doctrina numerar un código propio de nuestro instituto como tal dentro del cuerpo de custodia y vigilancia como lo puede tener el código de ética policial, en ese orden de ideas, para tener una identidad una doctrina le solicitaría a mi general que empezáramos a diseñar un código interno de nosotros que no.

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: Coronel lo que sucede es que los códigos de ética y buen gobierno nacional los elimino y los dejo solamente consagrados en el código de integridad y rige aparatar de hace dos vigencias a nivel nacional para todas las entidades con una mínima metodología que es elaborado por el departamento administrativo de la función publica

General Norberto Mujica Jaime Director General: Acá lo que tocaría revisar para hacerme en la mitad de las dos posiciones, si nosotros requerimos el código específico para la actividad, un código especial de integridad, revisar de cara a la reestructuración si requerimos o no, por ejemplo nosotros necesitamos un código disciplinario para el INPEC, no puede ser el mismo que tiene toda la función pública ¿porque?, porque hay conductas que no están tipificadas que son muy propias del INPEC, sería como revisar si en este caso particular también se requiere algo o si o lo podemos manejar de algo que se desprenda del código de integridad.

Dr. Herman Zapata Oficina de Control Interno Disciplinario: Se ha hecho una revisión al código de ética y lo que refiere a la normatividad es que si hacen falta algunos de los principios perfectamente la entidad los puede incorporar en general ese código es para todas las entidades, y si le hace falta la entidad lo puede complementar.

La metodología ya viene definida como se construye participativamente el código, en este caso se incluyeron las direcciones regionales y los establecimientos de reclusión haciendo uso de la metodología que indicaban, y por eso se incluyeron 2 valores, ese código de integridad se formalizo mediante acto administrativo, si se le realiza algún cambio lo debemos hacer también al acto administrativo.

General Norberto Mujica Jaime Director General: Lo oportuno es definir si o si no es necesario, el trabajo de reestructuración nos tiene que definir si es conveniente o no hacerlo, continuemos.

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: La dimensión del talento humano maneja 5 sectores en el componente de gestión del talento humano, y en el componente 2 integridad del servicio público maneja 1 que es el código de integridad, en lo que vamos a ver hoy en los planes que nos van a presentar esta el tema de planeación del recurso humano desarrollo del talento y el de capacitación que está en el tema de formación y capacitación penitenciaria, dentro del tema de gestión de valores y resultados estos si las mismas líneas ya están dentro del Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano que son los componentes transparencia y acceso a la información pública servicio al ciudadano racionalización de tramites rendición de cuentas y un componente adicional que se llama iniciativas adicionales y es ahí donde cada entidad puede proponer acciones de lucha contra la corrupción, esas son

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 01**

DESARROLLO DE LA AGENDA:

las dos dimensiones y a partir de ahí empezamos a presentar nuestro primer plan que es el Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano a cargo de la oficina asesora de planeación.

Los 6 componentes que trae el Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano en su primer componente se denomina gestión de los riesgos de corrupción allí hay 5 subcomponentes, está el componente de racionalización de tramites está el componente de rendición de cuentas y de participación ciudadana, mecanismos para mejorar la atención al ciudadano, mecanismos para la transparencia y acceso a la información y finaliza con unas iniciativas adicionales que aquí fue donde el general Ruiz, quiso ampliar y proponer un plan más robusto y más fuerte para la lucha contra la corrupción contra el instituto y se proponen unas iniciativas desde allí, el primer componente de gestión del riesgo de la corrupción, busca es identificar y controlar todos los riesgos de corrupción y presentárselos a las partes interesadas para el tratamiento manejo y seguimiento y evaluación de los mismos y esto se condensa en el mapa de riesgos de corrupción, dentro de este componente se tienen 5 subcomponente, primero la política de administración del riesgo, lo que se ha hecho con los ajustes es sacar una nueva versión hacerle los ajustes y socializar y divulgar a nivel nacional, tenemos el mapa de riesgos de corrupción el cual se construye con el mapa de riesgos institucional y el mapa de riesgos de gestión. Esto se debe hacer consulta y divulgación como lo define la metodología con la página web. Se debe hacer unos monitoreos por parte de la oficina asesora de planeación y la oficina de control interno por decreto se exigen unos seguimientos al mapa de corrupción durante la vigencia.

En el tema de racionalización de tramites ustedes han visto la nueva política de los últimos periodos de gobierno de la presidencia es reducir los tramites a nivel nacional, este componente busca facilitar el acceso a los tramites, dentro de este componente vamos a encontrar un subcomponente denominado trámites y servicios, se hace la revisión de unos trámites que hay en el instituto si es necesario crear alguno se hacen a través de unas mesas de trabajo participativo y si es necesario un trámite nuevo se deberá de cargar al SUIT el cual está definido por el nivel nacional, en el tema de rendición de cuentas y participación ciudadana. Todas las vigencias se debe hacer la audiencia de rendición de cuentas mostrando los resultados y gestión, en este componente vamos a tener uno subcomponentes están definidos con la presentación de la información la cual subimos a la página web para que las personas consulten, a través de un informe que se presenta.

La metodología de las mesas de diálogo es para ver la percepción y nos ha dado un buen éxito, porque se confluyen personas externas al INPEC lo que se busca es tener una mayor relación con entidades externas y organismos de control, posterior se hace la audiencia de rendición de cuentas; lo que se está buscando es que se realice el primer semestre del 2020, esto lo hacemos en conjunto con la oficina de sistemas de comunicaciones y atención al ciudadano, a fin de evitar costos se realiza esa audiencia en el auditorio de la entidad, realizando todo el montaje de la escenografía para las transmisión del mismo. Posterior a eso se realiza una promoción de la cultura de rendición de cuentas se publica en la página web y se establecen acuerdos y compromisos para mejorar la estrategia de rendición de cuentas año a año.

Se hace la evaluación y retroalimentación se consolida y se publica y se presenta en un plan de mejoramiento que también se publica en la página web. Ahí tenemos el componente de rendición de cuentas.

Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano que es el 4to componente acá lo que se busca mirar es la estructura administrativa y de direccionamiento estratégico a través de unos lineamientos que da atención al ciudadano unas campañas de cultura de servicio al ciudadano, la utilización o el mejoramiento del aplicativo de peticiones quejas y reclamos que tenemos en nuestra página web, el fortalecimiento de los canales de atención con campañas de prevención a nivel nacional, en coordinación con el gobierno nacional. El fortalecimiento de estos canales da los resultados de la percepción, en talento humano se hace la medición de la calidad del servicio de los servidores penitenciarios, la revisión y asignación del recurso humano en esos puntos de atención al ciudadano, obligatoriamente debe haber un punto de atención al ciudadano en cada establecimiento y la actualización de esa información como lo exige el índice de transparencia, posterior tenemos la normatividad y procedimental allí se hace la socialización de la política de la seguridad de la información el seguimiento a las regionales lo cual permite si hay establecimientos de reclusión que incumplan.

Posteriormente se hace una solicitud al Ministerio de Justicia y al centro de relevo INSOR, para realizar una actividad de sensibilización frente al lenguaje de señas a fin de tener una mejor calificación.

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 01**

DESARROLLO DE LA AGENDA:

En el 5to componente de transparencia y acceso a la información dándole cumplimiento a la ley 1712 del 2014 tenemos que tener los lineamientos de transparencia activa que están consagrados en la ley de transparencia, la publicación de información de funcionarios de SECOP todo lo que exige que sea publicación de documentos.

El estado actual de la seguridad y privacidad de la información, la socialización y los mecanismos de seguimiento y control que se hacen en estos mismos, instrumentos de gestión de la información, esperamos que este año si sea la convalidación presentación y validación de las tablas de retención documental, las tablas de valoración y las de retención, registros de activos, índice de información clasificada y reservada y el esquema de publicación. Hacer un criterio de diferencial de accesibilidad, vamos hacer un diagnóstico en el portal de la página para mirar el tema de accesibilidad, mecanismos para el acceso a la información para grupos con criterio diferencial y se tiene que hacer obligatorio unos monitores de acceso a la información y es mirar si el seguimiento a las solicitudes de acceso a esa información tiene algunas quejas de tema disciplinarios, si se le está dando seguimiento a este proceso.

En el tema de acciones adicionales, donde es el único componente donde la entidad tiene la potestad de incluir acciones de lucha contra la corrupción, estas acciones adicionales se tiene que socializar el de código de integridad para fortalecer la cultura de ética y valores en la entidad, pero en acciones y componente de lucha contra la corrupciones se ha venido trabajando en la vigencia anterior en el seguimiento y monitoreo en la línea de atención anticorrupción que ya está en funcionamiento, estas acciones fueron definidas en la anterior administración.

General Norberto Mujica Jaime Director General: Como verificamos que esto si está impactando.

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: Tenemos que hacer una medición, lo bueno de los planes que tenemos es que se puede actualizar cuando usted lo determine.

General Norberto Mujica Jaime Director General: Como verificamos que esto si está impactando.

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: Tenemos que hacer una medición, lo bueno de los planes que tenemos es que se puede actualizar cuando usted lo determine.

General Norberto Mujica Jaime Director General: Yo sé que eso está perfecto, es más ni lo leo y sé que está bien hecho, el tema es como hacemos para que podamos hacer una medición verdadera, porque la medición no puede ser por tantas personas atendidas porque eso tiene varias lecturas y frente a esa lectura, le puedo decir en policía le hablo de uno bueno y uno malo, en una estación el bueno gana la confianza y resuelve los problemas y como la gente confía en el la gente denuncia por lo que confía en él, en conclusión las denuncias crecieron. El policía malo o el funcionario malo no cree en él y no denuncia, entonces son menos las denuncias, si lo miramos por la cantidad este se me vuelve bueno y este malo, cuando la verdadera medición es contrastar esta contra esta y verificar los resultados, frente a cuantos delitos. Como hacemos un sistema de medición pueden ser las investigaciones que se tienen en curso, pero si en el CRAET, no se manda a investigar todo acá se toman otras medidas que no son solo investigaciones disciplinarias, otra puede ser los medios de comunicación, eso puede ser otras mediciones.

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: podemos usar dos tipos de mediciones las cuantitativas que son básicamente saber si se le hace seguimiento a la línea a través de la cantidad de denuncias recibidas por la línea, se contrasta cantidad de denuncias recibidas contra denuncias tramitadas y se mide los tiempos de respuesta a las mismas, también se pueden hacer mediciones cualitativas las cuales son de percepción en las que se pueden hacer encuestas de percepción a la ciudadanía a ver cómo ven la corrupción en el instituto, o con la cantidad de denuncias.

Pero las encuestas de percepción, por ejemplo, en el sondeo de opinión que hicieron en un programa el fin de semana identificaban al instituto con la corrupción, entonces la cualitativa es muy subjetiva porque así se estén haciendo bien las cosas, lo malo es lo que siempre resaltan los medios, esas mediciones se contrastan con otras mediciones que hizo transparencia por Colombia y quedamos y quedamos muy mal.

General Norberto Mujica Jaime Director General: ¿Quién es el gerente de este componente anticorrupción?

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: No, acá estamos incluidos todos incluyendo la dirección general.

General Norberto Mujica Jaime Director General: Si todos somos responsables, la responsabilidad es de todos, en cada área y en cada establecimiento el director es el responsable de que no se presenten hechos de corrupción, toda esa información va a la oficina asesora de planeación, pero quien es el responsable de monitorear.

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 01**

DESARROLLO DE LA AGENDA:

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: El seguimiento de todo el plan lo hace la oficina asesora de planeación y deben sacar cuatrimestralmente el seguimiento a este comité, y también hay un monitoreo por la oficina de control interno.

Mayor (RA) Jefferson Erazo Escobar Jefe Oficina de Control Interno: Nosotros hacemos la evaluación 3 veces al año a todo el plan anticorrupción, a los 6 componentes se presenta un informe a la dirección y se publica en la página web.

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: Pero cada actividad tiene su responsable, y cada responsable es quien alimenta esa información, pero decir un solo líder para el plan anticorrupción no lo tenemos, una cabeza visible no la hay, hacemos alianzas interinstitucionales con otras entidades como la fiscalía y trabajamos con ellos.

General Norberto Mujica Jaime Director General: Alianzas con la fiscalía, como medimos esas alianzas, yo hago un convenio y ya la cumplí, con un 100 %.

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: Lo que se había propuesto en estas alianzas a través de la DICUV, era la designación de un fiscal que trabajara específicamente a los temas encontrados en el INPEC, cuando estuvieran por ejemplo en flagrancia a fin de tener unos procesos más efectivos y rápidos.

General Norberto Mujica Jaime Director General: A cada punto de esos me parece que le hacen falta tareas.

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: Eso está en el mapa de riesgos acá, lo que estamos presentando es lo general.

General Norberto Mujica Jaime Director General: Entonces nos hace falta un sistema de evaluación y seguimiento, voy a poner el ejemplo del enlace con la fiscalía, el enlace con la fiscalía debe tener unas tareas; 1ro ¿se consiguió el fiscal? ¿Sí o No? Se consiguió o no se consiguió esa es la primera tarea, si no se consiguió, hubo otra alternativa, estamos trabajando con una unidad de la fiscalía que nos colabore con el tema, otra, cuantos procesos judiciales se están llevando contra corrupción acá en la entidad, cuántos de esos procesos terminaron o dieron algún resultado ya sea positivo o negativo, y seguramente seguirán más tareas así en cada área. ¿Cuántas campañas de prevención hemos hecho? Cuál ha sido la efectividad de estas campañas, cuantas acciones comunicativas en medios hemos logrado sacar, no solo las negativas de las positivas cuantas hemos logrado sacar, que estamos haciendo para mejorar la imagen.

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: Toda esta información está incorporada en el plan de acción 2020, así como usted lo indica, aparecen cada una de las tareas, con tiempos ya que se miden con 3 indicadores en el plan de acción, 1- que se haya cumplido la elaboración del plan de comunicaciones, que es el producto 2- que se hayan cumplido con todas las acciones que tiene ese producto y 3- si es una acción que tiene ejecución de recursos que efectivamente usted haya ejecutado su 100 %, con esos tres indicadores, los mide y sale un promedio de cumplimiento, está amarrado con un seguimiento, lo que queremos proponerle ya lo hicimos en el comité de gestión y desempeño, estamos subutilizando el tema de la plataforma de G-Suite de google, con ellos nos reunimos, la propuesta es crear un tablero de control que genere unas alertas para el plan de acción cuando estén atrasados, envié los correos avisando, así tendríamos un seguimiento más efectivo y presentarlo en cada comité y así se muestra en realidad a la fecha que porcentaje de cumplimiento tenemos, especificando como va cada actividad y cada dependencia esta es una de las herramientas que queremos implementar, ya estamos a la espera de la unidad quienes son los que nos compran las licencias de los software.

General Norberto Mujica Jaime Director General: El mensaje final que quiero dejar es que nosotros podamos ponerle dientes a eso y que no nos quedamos en cumplimiento de papel, y en planeación sufren de eso que todo el mundo les envía y ustedes tiene que jugar con la buena fe de lo que les envían, pero al final cuando una va a ver que nada de eso es real y que muchas cosas no están generando ningún impacto, entonces no estamos bien, esto debe medirse en todos los procesos no solo en anticorrupción, todos los procesos deben de tener medición, dejemos de engañarnos, si al final de primer trimestre estamos igual nos toca volver a revisar y mirar donde estamos fallando, no se trata solo apretar los equipos porque no funciona, es que nosotros mismos miremos que más nos falta hacer y no quedarnos en excusas porque las excusas se las digo desde ya, en la picota necesito más personal y es una excusas real y valida, y podrían llegar a decirme antes no empeoro. Nos toca empezar a trabajar con lo que tenemos e intentar impactar y buscar soluciones para tomar realmente medidas. Este mensaje se los dejo; realmente acá no se trata de mirar como

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 01**

DESARROLLO DE LA AGENDA:

usted me deslumbra en el primer trimestre para ver que yo me vaya contento cuando la realidad es otra. Busquemos una autoevaluación trimestral y vamos a mirar qué más podemos hacer para impactar y que el siguiente trimestre nos vaya mejor, y si necesitamos buscar personas que nos den otra luz.

Debemos medirnos en todos los niveles cualitativo, cuantitativo, la imagen al Jefe de Comunicaciones que es quien tiene que mostrar una buena imagen, acá entre nosotros nos mostramos la realidad, por eso a Carlos le insistía con el marketing no solo las noticias tenemos que venderlas positivamente.

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: Justamente el año pasado creamos el comité integrado de transparencia, el cual es interdisciplinario que es para temas específicos de corrupción, lo integra un delegado de la dirección general la dirección de custodia y vigilancia, la coordinadora de asuntos penitenciarios, es un equipo elite que toma decisiones a hechos específicos de corrupción podríamos entrar a revisar si da o no resultados ese comité.

General Norberto Mujica Jaime Director General: es que, así como está planteado el Gerente es usted, y lo que yo quiero es que todo quede en usted, cuando la carga está repartida es más fácil de llevarla, indistintamente de que usted sea el que consolida es que quiero que el seguimiento lo hagamos todos.

Coronel Manuel Quintero Dirección de Custodia y Vigilancia: Yo había propuesto revisar este tema de los comités que algunos no están funcionando y mantenemos es de comité en comité, y a veces eso entorpece las funciones de todos porque nos toca es estar sacando tiempo, entonces en el comité de CRAET, algo suena a corrupción y de una vez que, al otro comité, entonces volvamos a reunió en el otro comité para analizar eso. Nos toca hacer una revisión de los que no son por ley que podamos modificar.

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: este no es por ley, pero lo que se buscó en su momento era para temas específicos, como lo fueron fugas, la muerte de funcionarios o cuando eran temas en los que posiblemente había intervención de funcionarios del INPEC, lo que se quería era un comité objetivo y técnico, para la toma de decisiones.

Asesor Carlos Vargas Dirección General: El tema de las estadísticas con el papel son totalmente manejables, yo prefiero la percepción y la comunicación, como está el mundo hoy en día globalizado con las redes sociales la gente cree o no cree una noticia, la estrategia de comunicaciones del instituto, podría mejorar la percepción, con este tema de la acreditación tenemos que venderlo muy bien con los medios, porque serán preguntas que le harán a él, frente a la acreditación.

Coronel Manuel Quintero Dirección de Custodia y Vigilancia: Las prueba acida de las actividades que tenemos que hacer como lo indicaba mi General, es en la actividades por ejemplo sesiones del comité de Transparencia la actividad es hacer el comité y la meta producto es las secciones, no importa si el comité se reúne y no toma ninguna decisión, lo importante es que se cumpla con la sesión del comité, ahí es donde nos toca replantear las actividades para que tengan un objetivo y que esas actividades generen un imparto.

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: Ya que mencionan el tema de las actividades, es bueno poner en la mesa, las actividades en este plan anticorrupción no lo formula planeación, este plan se formula en conjunto con las dependencias, este año la mayoría de las dependencias querían eran tener menos actividades de iniciativas adicionales, lo que querían hacer era como que “yo no quiero hacer parte de ese tema”, frente a las actividades de iniciativas adicionales, podemos entrar a hacer una revisión clara y especifica de lucha contra la corrupción.

General Norberto Mujica Jaime Director General: ¿Esto cuando debemos aprobarlo?

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: Antes del 31 de enero de 2020, pero se puede posteriormente ajustar y sacar versiones aprobadas en este comité.

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: Esta es la primera versión y pueden hacerse modificaciones que halla a lugar.

Procedemos a realizar la votación para su aprobación.

Se somete a aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño **PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO 2020 – MAPA DE RIESGOS INSTITUCIONAL**, los miembros del comité **APRUEBAN POR UNANIMIDAD.**

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 01**

DESARROLLO DE LA AGENDA:

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2020 – SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Dra. Luz Myriam Tierradentro Subdirección de Talento Humano: El Plan de Bienestar e Incentivos Institucional 2020 está diseñado de acuerdo a lo que establece el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto 612 de 2018 y a lineamientos impartidos por Función Pública para la gestión del talento humano este plan tiene 5 ejes temáticos 5 objetivos de los ejes temáticos y 23 criterios de cumplimiento con 53 actividades que son con las que se le va a dar cumplimiento a este plan el primer eje temático Planeación del Bienestar e Incentivos Institucional que involucra 1 objetivo 1 criterios de cumplimiento 06 actividades, estas fueron enviadas a los correo de los presentes del comité en la matriz operativa que establece el plan, el eje temático 2 Área de Protección y Servicios Sociales que involucra 1 Objetivo 10 Criterios de cumplimiento 12 actividades, este eje están todas la actividades recreo deportivas que tenemos para los funcionarios del instituto, el eje temático 3 Área de calidad de vida laboral que involucra 1 Objetivo 8 Criterios de cumplimiento 12 actividades. En este eje tenemos todo lo que tiene que ser con clima y cultura organizacional, en el eje 4 Incentivos Pecuniarios a pesar que no tenemos presupuesto lo dejamos contemplado por si logramos conseguir presupuestos, esto son el premio al mejor equipo de trabajo que lo establece el departamento de la función pública, el eje 5 Incentivos NO Pecuniarios que involucra 1 Objetivo 3 Criterios de cumplimiento 22 actividades. En este encontramos todo lo que son las condecoraciones que se dan en el instituto.

3.

CONTENIDO

01 ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2020

02 SEGUIMIENTO Y MONITOREO AL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2020

03 APROBACIÓN PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2020

01 ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2020

05 EJES TEMÁTICOS

05 OBJETIVOS DE LOS EJES TEMÁTICOS

23 CRITERIOS DE CUMPLIMIENTO

53 ACTIVIDADES DEL PLAN

02 SEGUIMIENTO Y MONITOREO AL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2020

DECRETO 612 DE 2018

Programa de Bienestar Laboral e Incentivos. PA-18-PI05

Plan de Bienestar e Incentivos Institucional PA-18-PI-05

03 APROBACIÓN PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2020

01 ELABORACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2020

02 SEGUIMIENTO Y MONITOREO AL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2020

03 APROBACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2020

Coronel William Guevara Director Escuela Penitenciaria Nacional: Doctora, tengo una duda yo puedo dar unas condecoraciones en la escuela de acuerdo a resolución que me rige, la distinción docente y la distinción de la escuela, pero yo quisiera que se involucrara dentro de ese plan, ya que no es justo que esa condecoración pase como si nada, con todo respeto solicitado que sea incluida, ya que se entrega por resolución

Dra. Luz Myriam Tierradentro Subdirección de Talento Humano: El Coronel pide que se incluya las condecoraciones de la escuela, se estudiaran para ver cómo se puede incluir las condecoraciones en el plan anual que estamos presentando.

Coronel William Guevara Director Escuela Penitenciaria Nacional: Estas condecoraciones se entregan a personas con unas características especiales no a cualquiera, personas que han realizado trabajo de investigaciones, al mejor docente, no son entregadas por que sí.

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 01**

DESARROLLO DE LA AGENDA:

Coronel Manuel Quintero Dirección de Custodia y Vigilancia: El tema tienen que organizarlo, por ejemplo, las felicitaciones y eso usted sabe Dra. Luz Myriam, que después empieza a volverse un desorden.

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: Dos Aspectos, el plan de bienestar y de incentivos en una entidad es solo uno debe estar unificado, pero que paso en la escuela antes de su llegada coronel, el director que estaba frente en ese momento quería una estructura a parte del instituto, yo me opuse a eso, cuando se hicieron las resoluciones sacaron la de las condecoraciones que otorgan ustedes, pero lo ideal es que quede un solo plan de bienestar e incentivos y se integre el de la escuela a este.

General Norberto Mujica Jaime Director General: Cual es la problemática con que sea uno solo.

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: No ninguno, Si puede quedar, se integra en el plan anual de bienestar e incentivos del instituto.

General Norberto Mujica Jaime Director General: ¡Bueno entonces así debe de quedar, los candidatos y todo el proceso lo hace la escuela, pero lo firmo Yo! para que la escuela no se nos vuelva una república independiente, nos queda todo amarrado, pero ya sabemos que son estímulos que da la escuela, y lo dejamos estipulado para que un futuro director no entregue los estímulos de la escuela, que solo sea el proceso de la escuela el que determina a quien se le entregan.

Dra. Luz Myriam Tierradentro Subdirección de Talento Humano: Los responsables de la estructuración de este plan es la Subdirección de Talento Humano en el grupo de Bienestar Laboral, de los responsables de la ejecución de las actividades son Las direcciones Regionales los establecimientos de reclusión y la Dirección de la escuela de formación, como este plan está integrado al plan de acción entonces vamos hacer unos seguimientos, los cuales se hacen con lo reportado trimestralmente por las direcciones a la oficina asesora de planeación, el área de personal de las direcciones de la escuela y de las regionales, reportaran semestralmente a la subdirección de talento humano sobre el cumplimiento de las funciones y la subdirección de talento humano a través del grupo de bienestar presentara un informe anual a la dirección general.

El mismo plan establece un monitoreo de forma Aleatoria para verificar el cumplimiento de las actividades como del seguimiento que se debe hacer al plan.

General Norberto Mujica Jaime Director General: ¿Qué tipo de medición le vamos a poner a eso?

Dra. Luz Myriam Tierradentro Subdirección de Talento Humano: Cumplimiento de las actividades.

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: Este alineado al plan de acción y tiene los mismos 3 indicadores, elaboración del plan de incentivos que es una meta, el indicador que mide actividades, y el ultimo la ejecución de recursos.

General Norberto Mujica Jaime Director General: La mayor realidad es que la gente sienta que si es un incentivo y no una obligación y menos una obligación comparación, lo mismo como es de bueno el incentivo dependiendo de la región, nosotros muchas veces decimos que el incentivo una felicitación, eso a la gente no le importa, si quiere impactar de los días de permiso, y la gente mantiene contenta.

Dra. Luz Myriam Tierradentro Subdirección de Talento Humano: Esos permisos de descanso los tenemos incluidos por medio de los acuerdos sindicales.

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: Como secretario técnico del comité pongo en consideración la aprobación del Plan de Bienestar e Incentivos 2020.

Se somete a aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2020**, los miembros del comité **APRUEBAN POR UNANIMIDAD**.

PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2020 – SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO

4.

Dra. Luz Myriam Tierradentro Subdirección de Talento Humano: Este plan se estructura teniendo en cuenta lo que establece los Decretos 612 del 2018 y 1072 de 2015 la resolución 0312 de 2019 del ministerio de trabajo la que establece los estándares mínimos que deben tener todas las entidades para el SST, este plan tiene 3 ejes temáticos, planificación, gestión y resultados y 10 objetivos de los ejes temáticos que todos apuntan al cumplimiento de los estándares mínimos del sistema de seguridad y salud en el trabajo 12 criterios de cumplimiento y vamos a cumplir con este plan en 59 actividades, igual estaban estas actividades en la matriz que se les envió a cada uno de ustedes. El primer objetivo es planear para las sedes de trabajo del instituto los estándares mínimos del sistema de seguridad y salud en el trabajo que trata la resolución 0312 de 2019 con este objetivo le damos cumplimiento a 3 criterios con 17

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 01**

DESARROLLO DE LA AGENDA:

actividades, el objetivo 2 que es realizar un consolidado nacional de las condiciones de salud y de trabajo de los servidores públicos del INPEC le damos cumplimiento a 1 criterio y 7 actividades el objetivo 3 es identificar las causas que derivan los accidentes de trabajo y las enfermedades criterio de cumplimiento 1 con 3 actividades, objetivo 4 es establecer controles que conlleven a mejorar la productividad de los servidores públicos 1 criterio de cumplimiento con 6 actividades, objetivo 5 identificar peligros evaluación y valoración de riesgo 1 criterio con 4 actividades objetivo 6 aplicar medidas de prevención y controles para intervenir los peligros estructurar e implementar plan de emergencias en las sedes de trabajo objetivo 8 desarrollar acciones y programas orientados al adecuado mantenimiento de la salud de mental de los servidores públicos del Instituto, Objetivo 9 evaluar el sistema de seguridad y salud y trabajo de acuerdo con las condiciones institucionales y objetivo 10 mejorar y mantener las actividades proyectadas al sistema de seguridad y salud en el trabajo.

The collage displays various components of the 'PLAN ANUAL DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2020'. Key elements include:

- CONTENIDO:** A central document listing objectives (Objetivo 1 to 10) and their corresponding criteria and activities.
- ESTRUCTURA DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO SST 2020:** A diagram showing the thematic axes (Ejes Temáticos), objectives, and activities.
- APROBACIÓN AL DOCUMENTO PA-TH-PND4 - VOI:** A screenshot of a digital approval form with fields for 'Aprobado' and 'Fecha'.
- OBJETIVO DEL PLAN PA-TH-PND4 - VOI:** A document defining the overall goal of the plan.
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS PA-TH-PND4 - VOI:** A document listing specific objectives and their associated activities.
- GLOSARIO PA-TH-PND4 - VOI:** A document providing definitions for key terms used in the plan.
- SEGUIMIENTO Y MONITOREO AL PLAN ANUAL DE TRABAJO SST 2020:** A document detailing the monitoring and follow-up procedures for the plan's execution.

Este mismo plan establece los responsable de estructurar el plan en la subdirección de talento humano a través del grupo de seguridad y salud en el trabajo y los responsables de la ejecución de estas actividades son los directores regionales, directores de establecimiento y el director de la escuela de formación, este plan se integra al plan de acción de esta vigencia por lo tanto vuelven a ser ellos mismos los que van a cumplir con los seguimientos, reportes trimestrales a la oficina asesora de planeación con los planes de acción, las áreas de personal entregaran semestralmente el reporte a la subdirección de talento humano, y el grupo de seguridad y salud en el trabajo presentara informe a la dirección general anualmente, también se establece un monitoreos para el cumplimiento de las actividades.
Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: ¿Quién realiza la medición del nivel central?
Dra. Luz Myriam Tierradentro Subdirección de Talento Humano: el grupo de seguridad y salud en el trabajo.

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 01**

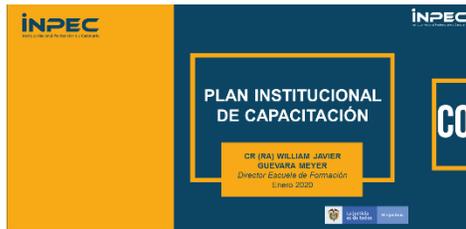
DESARROLLO DE LA AGENDA:

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: Como secretario técnico del comité pongo en consideración la aprobación del plan anual de trabajo de seguridad y salud en el trabajo 2020.

Se somete a aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el **PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2020**, los miembros del comité **APRUEBAN POR UNANIMIDAD**.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020 – DIRECCION ESCUELA DE FORMACIÓN

Coronel William Guevara Director Escuela Penitenciaria Nacional: el plan nacional de formación y capacitación de servidores públicos para el desarrollo y la profesionalización del servidor público definió un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional en el sector público. en ese sentido, el instituto nacional penitenciario y carcelario - INPEC, elabora el plan institucional de capacitación 2020 con base en los lineamientos conceptuales de la guía metodológica para la implementación del plan nacional de formación y capacitación (PNFC), expedidos por el departamento administrativo de la función pública y la escuela superior de administración pública. Esto lo hicimos concertado con la subdirección de talento humano con las oficinas y con los grupos de la parte operativa.



CONTENIDO

- 01 INTRODUCCIÓN
- 02 OBJETIVOS
- 03 EJES TEMÁTICOS
- 04 RED DE APOYO INSTITUCIONAL
- 05 LINEAMIENTOS PARA CUENTOS DE CAPACITACIÓN
- 06 INDICADORES DE MEDICIÓN DE PRODUCTOS ORGANIZACIONALES
- 07 PROGRAMACIÓN ACADÉMICA



5.

INTRODUCCIÓN

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos para el desarrollo y la profesionalización del servidor público definió un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional en el sector público.

En ese sentido, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC, elabora el Plan Institucional de Capacitación 2020 con base en los lineamientos conceptuales de la Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.



OBJETIVOS

ESTRATEGICOS

1. Gestionar la gestión del Talento Humano, para que los servidores penitenciarios desarrollen de manera competente y comprometida la laborabilidad de la Entidad.
2. Gestionar los programas académicos de acuerdo con los lineamientos establecidos en la legislación vigente con el fin de producir una oferta educativa pertinente y de calidad.

OBJETIVOS

DE GESTIÓN

1. Capacitar y entrenar a los servidores del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario con el fin de fortalecer su capacidad individual y colectiva para aportar conocimientos, habilidades, aptitudes y valores que contribuyan a su óptimo desempeño laboral y al logro de los objetivos institucionales.
2. Orientar la adaptación e integración del nuevo funcionario a la Entidad y a su puesto de trabajo, generando y afianzando un alto sentido de pertenencia, motivación hacia el trabajo y un alto nivel de productividad del servidor a través del conocimiento de los valores y del INPEC, por medio de programas de inducción institucional.
3. Actualizar a los servidores del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, en las políticas institucionales, los cambios estructurales y demás procesos que contribuyan a fortalecer su integración a la cultura organizacional por medio del Programa de Inducción.



EJES TEMÁTICOS

Eje Temático	Dimensión de competencias	Competencias temáticas
SER		Comunicación oral y escrita Comunicación escrita Comunicación oral y escrita Comunicación escrita
INICER		Identificación de necesidades Planificación estratégica Gestión de recursos Gestión de procesos Gestión de calidad Gestión de riesgos Gestión de proyectos Gestión de sistemas de información Gestión de servicios al ciudadano
SAIBER		Identificación de necesidades Planificación estratégica Gestión de recursos Gestión de procesos Gestión de calidad Gestión de riesgos Gestión de proyectos Gestión de sistemas de información Gestión de servicios al ciudadano

EJES TEMÁTICOS

Eje Temático	Dimensión de competencias	Competencias temáticas
SER		Comunicación oral y escrita Comunicación escrita Comunicación oral y escrita Comunicación escrita
INICER		Identificación de necesidades Planificación estratégica Gestión de recursos Gestión de procesos Gestión de calidad Gestión de riesgos Gestión de proyectos Gestión de sistemas de información Gestión de servicios al ciudadano
SAIBER		Identificación de necesidades Planificación estratégica Gestión de recursos Gestión de procesos Gestión de calidad Gestión de riesgos Gestión de proyectos Gestión de sistemas de información Gestión de servicios al ciudadano

EJES TEMÁTICOS

Eje Temático	Dimensión de competencias	Competencias temáticas
SER		Comunicación oral y escrita Comunicación escrita Comunicación oral y escrita Comunicación escrita
INICER		Identificación de necesidades Planificación estratégica Gestión de recursos Gestión de procesos Gestión de calidad Gestión de riesgos Gestión de proyectos Gestión de sistemas de información Gestión de servicios al ciudadano
SAIBER		Identificación de necesidades Planificación estratégica Gestión de recursos Gestión de procesos Gestión de calidad Gestión de riesgos Gestión de proyectos Gestión de sistemas de información Gestión de servicios al ciudadano



**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 01**

DESARROLLO DE LA AGENDA:

INPEC **RED DE APOYO INSTITUCIONAL**

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:

- Escuela Superior de Administración Pública - ESAF;
- Secretaría de Gobierno - SGOB;
- Contraloría General de la Nación;
- Gobierno en Línea;
- Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones;
- Ministerio de Hacienda;
- 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.

05

LINEAMIENTOS PARA EVENTOS DE CAPACITACIÓN

INPEC **LINEAMIENTOS PARA EVENTOS DE CAPACITACIÓN**

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

La Dirección Escuela de Formación, lidera las gestiones pertinentes para lograr la vinculación de los funcionarios 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 asegurados por este concepto, los iguales o superiores a ocho (8) horas de intensidad horaria, certificadas por la Entidad de la Red de Apoyo que ofertó el programa de aprendizaje.

06

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

INPEC **DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL**

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario para la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, contó con la Subdirección de Talento Humano, la participación de la Oficina Asesora de Planeación y del Comité Interno, para que con base en los planes estratégicos, de acción y de programación, así como en los informes que se producen en el marco de proceso de control interno, se identificaran las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes que requiere su área para obtener un mejor desempeño.

Así mismo, se consideraron las necesidades de aprendizaje organizacional reportadas por el proceso misional de seguridad penitenciaria y las asociaciones sindicales. Además, se incorporaron las relaciones con los mandatos legales y los ejes temáticos planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

En ese sentido, la Subdirección de Talento Humano como responsable de la elaboración del diagnóstico, consideró las necesidades de aprendizaje organizacional (ver anexo 1), teniendo en cuenta para su priorización el análisis comparativo entre estas, la organización interna de los grupos de trabajo y el manual de funciones.

07

PROGRAMACIÓN ACADÉMICA

INPEC **PROGRAMACIÓN ACADÉMICA ENTRENAMIENTO**

Clase de curso	Denominación del Curso	Clase de curso	Denominación del Curso
Formación	Formación de líderes comunitarios y líderes locales	Formación	Formación de líderes comunitarios y líderes locales
Complementación	Formación de líderes comunitarios y líderes locales	Complementación	Formación de líderes comunitarios y líderes locales
Actualización	Formación de líderes comunitarios y líderes locales	Actualización	Formación de líderes comunitarios y líderes locales
Desarrollo	Formación de líderes comunitarios y líderes locales	Desarrollo	Formación de líderes comunitarios y líderes locales

INPEC **PROGRAMACIÓN ACADÉMICA ENTRENAMIENTO**

Clase de curso	Denominación del Curso	Clase de curso	Denominación del Curso
Formación	Formación de líderes comunitarios y líderes locales	Formación	Formación de líderes comunitarios y líderes locales
Complementación	Formación de líderes comunitarios y líderes locales	Complementación	Formación de líderes comunitarios y líderes locales
Actualización	Formación de líderes comunitarios y líderes locales	Actualización	Formación de líderes comunitarios y líderes locales
Desarrollo	Formación de líderes comunitarios y líderes locales	Desarrollo	Formación de líderes comunitarios y líderes locales

INPEC **PROGRAMACIÓN ACADÉMICA ENTRENAMIENTO**

Clase de curso	Denominación del Curso	Clase de curso	Denominación del Curso
Formación	Formación de líderes comunitarios y líderes locales	Formación	Formación de líderes comunitarios y líderes locales
Complementación	Formación de líderes comunitarios y líderes locales	Complementación	Formación de líderes comunitarios y líderes locales
Actualización	Formación de líderes comunitarios y líderes locales	Actualización	Formación de líderes comunitarios y líderes locales
Desarrollo	Formación de líderes comunitarios y líderes locales	Desarrollo	Formación de líderes comunitarios y líderes locales

INPEC **PROGRAMACIÓN ACADÉMICA COMPONENTE CAPACITACIÓN**

TEMÁTICA	SEMINARIO	TEMÁTICA	SEMINARIO
SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES
SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES
SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES

INPEC **PROGRAMACIÓN ACADÉMICA COMPONENTE CAPACITACIÓN**

TEMÁTICA	SEMINARIO	TEMÁTICA	SEMINARIO
SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES
SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES
SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES
SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES

INPEC **PROGRAMACIÓN ACADÉMICA COMPONENTE CAPACITACIÓN**

TEMÁTICA	SEMINARIO	TEMÁTICA	SEMINARIO
SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES
SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES
SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES
SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES	SEMINARIO DE FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS Y LÍDERES LOCALES

GRACIAS
escuela@inpec.gov.co

Objetivos estratégicos Garantizar la gestión del Talento Humano, para que los servidores penitenciarios desarrollen de manera competente y comprometida la misionalidad de la Entidad.

Gestionar los programas académicos de acuerdo con los lineamientos establecidos en la legislación vigente con el fin de producir una oferta educativa pertinente y de calidad

Objetivos de Gestión Capacitar y entrenar a los servidores del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario con el fin fortalecer su capacidad individual y colectiva para aportar conocimientos, habilidades, actitudes y valores que conlleven un óptimo desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.

Orientar la adaptación e integración del nuevo funcionario al Instituto y a su puesto de trabajo, generando y afianzando un alto sentido de pertenencia, motivación hacia el trabajo y un enfoque de prestación del servicio a través del conocimiento del Estado y del INPEC, por medio del programa de inducción institucional. Actualizar a los servidores del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, en las políticas institucionales, los cambios estructurales y demás procesos que contribuyan a reorientar su integración a la cultura organizacional, por medio del Programa de Reinducción, nos apoyamos del nivel central en temas estratégicos, en planeación y gestión del talento humano. Ejes Temáticos, sabemos que esta la gestión del conocimiento el ser el hacer dentro de estos desarrollar los mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional la optimización del recurso la generación y el desarrollo de

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 01**

DESARROLLO DE LA AGENDA:

conocimiento al interior de las organizaciones, La gobernanza para la paz que fomenta el ámbito público la formación, el respeto y la práctica de los derechos humanos la convivencia en el ejercicio de transparencia y participación ciudadana, El valor publico encauzar el funcionamiento de la administración pública y la toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.

Contamos con una red de apoyo institucional, para 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:

- 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.
- 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.

Como una de las líneas de acción para ampliar la cobertura de la capacitación dirigida a los funcionarios del Instituto, la Red de Apoyo Institucional, hacemos también parte de esa red de la red de todas las escuelas del estado con las cuales logramos convenios interinstitucionales los cuales se hacen en todo nivel con las escuelas de procuraduría fiscalía, con todas las escuelas del estado por así decirlo, tiene como propósito principal garantizar la cualificación de los funcionarios, 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, lidera las gestiones pertinentes para lograr la vinculación de los funcionarios 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.

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 la Oficina Asesora de Planeación y de Control Interno, 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. Así mismo, se consolidaron las necesidades de aprendizaje organizacional reportadas por el proceso misional de seguridad penitenciaria y las asociaciones sindicales. Además, se incorporaron las relacionadas con los mandatos legales y los ejes temáticos planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación. En ese sentido, la Subdirección de Talento Humano como responsable de la elaboración del diagnóstico, consolidó las necesidades de aprendizaje organizacional, teniendo en cuenta para su priorización el análisis comparativo entre éstas, la organización interna de los grupos de trabajo y el manual de funciones.

Y esto es lo que vamos a realizar para el año 2020

General Norberto Mujica Jaime Director General: En este momento cual es el porcentaje de reentrenamiento que tenemos hasta el 2019 y este año a cuantos le apuntamos reentrenar.

Coronel William Guevara Director Escuela Penitenciaria Nacional: Tenemos 2886 reentrenamos, este año vamos apuntando al 25 %, ya que no tenemos otra capacidad porque nuestros equipos no son tan robustos.

General Norberto Mujica Jaime Director General: Usted lleva un registro de quienes y han sido reentrenado y quiénes no.

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 01**

DESARROLLO DE LA AGENDA:

Coronel William Guevara Director Escuela Penitenciaria Nacional: Si nosotros tenemos nuestra oficina de registro y control quienes han recibido el reentrenamiento y esa certificación va a su hoja de vida.

General Norberto Mujica Jaime Director General: lo pregunto porque, porque nos ha pasado también en la policía, el director siempre resulta enviando los mismos, el reubicado el que menos le sirve el que menos le impacta, cuando uno se da cuenta a fin de año esa persona tiene 6 y 7 cursos entonces cuando uno revisa ese 25 %, no es verdaderamente eso, ya que han pasado varias veces los mismos por reentrenamiento. Para que hacerme entender lo que necesito es que se comience a reentrenar gente que no ha sido reentrenada en años anteriores, por ejemplo, pueden revisar que van a reentrenar gente que no ha sido reentrenada en 2018 y 2019.

Coronel William Guevara Director Escuela Penitenciaria Nacional: Todos los años reentrenamos centros de reclusión diferentes.

General Norberto Mujica Jaime Director General: de todas maneras, le damos una revisada, porque como tenemos traslados, para no reentrenar los que ya. Entonces le damos una revisada, para que reentrenemos personas que hace mucho no va a un reentrenamiento. A fin de impactar en personas que hace muchos años no se ha sentado en un curso, e intentar impactar, más gente, es mi única observación en ese plan de reentrenamiento.

Coronel William Guevara Director Escuela Penitenciaria Nacional: Estamos intentando hacer lo de las escuelas regionales, con eso podemos impactar más.

Coronel Manuel Quintero Dirección de Custodia y Vigilancia: Siempre hemos visto más complejo esa creación de las regionales, en el sentido de que, si no hemos logrado la profesionalización de las escuelas nacionales, en el sentido de la dificultad que tenemos que la escuela sea autosuficiente en instructores, no lo somos en aquí en una sola escuela, a nivel regional sería más complejo.

Coronel William Guevara Director Escuela Penitenciaria Nacional: Eso ha sido un proceso de unos años, y eso fue diseñado de unos planes de acción para tener unas coberturas, para impactar las regionales y que cada escuela regional tuviera sus instructores, nosotros en las escuelas de formación tenemos certificación de la secretaria de educación de la gobernación de Cundinamarca, y hemos logrado que en donde tenemos escuelas de formación de auxiliares bachilleres ya estamos gestionando las certificaciones con cada secretaria de educación.

General Norberto Mujica Jaime Director General: estoy de acuerdo con quintero, primero debemos de llegar a un ideal ACA, y después vamos a las regionales, porque crear unas escuelas regionales requiere unos trenes administrativos, que ni siquiera tenemos completo acá en la escuela al 100 %, nos toca es inventarnos algo no sé cómo la escuela rodante, o algo así me entiende la idea, a ver si logramos este año ponemos óptimamente en la escuela, y gestionamos con equipos móviles de capacitación.

Coronel William Guevara Director Escuela Penitenciaria Nacional: En vista de que no se va a poder cumplir con esa actividad de la creación de las escuelas de formación regional debemos de reevaluar el plan de acción de la escuela para poderlo cumplir. Esa meta era desde vigencias anteriores, yo pediría que se modificara el plan de acción.

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: El plan de acción General antes de finalizar, la otra semana tenemos que hacer de nuevo comité ya que nos quedan pendientes don planes de gestión del talento humano que son plan anual de vacantes y plan de prevención de recursos humanos, y el plan de acción para aprobación que le podemos hacer el ajuste inmediatamente para presentarlo la otra semana, que ese plan debe ser aprobado al 31 de enero.

Coronel William Guevara Director Escuela Penitenciaria Nacional: Este entonces es el plan de capacitación 2020. Una pregunta, se evidencia que el plan de capacitación, todo el componente esta para el cuerpo de custodia, hay administrativos que hay para ellos.

Coronel Manuel Quintero Dirección de Custodia y Vigilancia: Si debería existir más que capacitaciones o una inducción al sistema penitenciario porque cuando un administrativo ingresa pues ya viene con sus estudios.

Coronel William Guevara Director Escuela Penitenciaria Nacional: Pero acá hemos tenido capacitaciones a través de convenios, entre ellos capacitaciones de temas contractuales y presupuestales por dar un ejemplo, y tenemos convenios con algunos establecimientos de educación superior, adicional tenemos convenios con todas las escuelas del estado, para apoyo en los temas misionales.

Dr. Juan Manuel Riaño Jefe Oficina Asesora de Planeación: Como secretario técnico del comité pongo en consideración la aprobación del plan anual de capacitación 2020.

Se somete a aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020**, los miembros del comité **APRUEBAN POR UNANIMIDAD**.



**COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.
ACTA N° 01**

PROXIMA REUNIÓN:

--

COMPROMISOS:

Próximo comité la socialización y aprobación de los siguientes planes:

Plan anual de Vacantes

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Plan de Acción vigencia 2020

Revisó: Oscar Leal Pedroza – Contratista – Oficina Asesora de Planeación.

Elaboró: Didier Ibarra – Técnico Administrativo – Oficina Asesora de Planeación.