



El presente informe de seguimiento al Plan de acción permite evidenciar los avances en materia de capacitación institucional para el segundo trimestre. Se anexa el detalle de las sesiones de capacitación correspondientes a los meses de abril, mayo y junio objeto del seguimiento en materia de ejecución del plan de capacitación institucional de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios con corte al 30 de junio del 2022.

Para tal efecto, solo se tendrán en cuenta las sesiones de formación correspondiente a los meses citados anteriormente relacionados a continuación.

Plan Institucional de Capacitación PIC vigencia 2022.

Para el periodo comprendido entre el 01 de febrero y 30 de noviembre del 2022, el plan institucional de capacitación contemplo 18 temáticas de formación para ser desarrolladas durante la vigencia del 2022, las cuales se describen a continuación.

No.	Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2022- USPEC
1	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
2	Gráficos y formatos para la presentación de informes
3	Técnicas para la elaboración de documentos.
4	Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social
5	Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)
6	Política del servicio al ciudadano
7	Marco de la Transformación Digital para el Estado
8	Equidad de Género en el marco de las políticas públicas.
9	Transparencia y Ley 1474 - Estatuto Anticorrupción.
10	Servicios Ciudadanos Digitales
11	Actualización en la reforma de la Ley 1592 de 2019 y Ley 2094 de junio de 2021, con las que se modifica la estructura del grupo de control Interno disciplinario, respecto a lo sustancial y lo procedimental
12	Gobernanza para la Paz



13	Creación del Valor de lo Público y Probidad de lo Ético
14	Capacitación en Derecho Contractual
15	Capacitación en derecho Sindical
16	Manejo Presupuestal
17	Trámite y Atención de PQRD (Derecho de Petición, Acceso a la información pública) y atención al ciudadano.
18	Capacitación en un segundo idioma

Para efectos de rendir informe de seguimiento al plan de acción segundo trimestre se tuvieron en cuenta el desarrollo de las temáticas descritas a continuación.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Capacitación gestionada por la líder del proceso y desarrollada el día 04 de abril en horario de 2:30 a 4:00pm, orientada por profesional Sandra Milena Ardila, la cual conto con la participación de 68 servidores de diferentes áreas de la entidad y dos horas de formación en temas como.

- Definición del Modelo Integrado de Planeación Integral – MIPG
- Objetivos del Modelo Integrado de Planeación
- Principios del MIPG.
- Características, dimensiones y Políticas del MIPG.
- ¿Cómo lo pueden aplicar los servidores públicos?

Gobernanza para la paz.

Capacitación gestionada por la líder del proceso y desarrollada el día 19 de abril en horario de 10:00am a 12:00pm, orientada por la profesional Ligia Peñuela de la Dirección de derechos humanos de la secretaria distrital, la cual conto con la participación de 20 servidores.

Se abordaron temáticas tales como.

- Derecho a la paz
- Paz como resolución pacífica de los conflictos
- Reconciliación
- ¿Cómo se materializa la paz en el servicio público?
- Cárceles, participación y transformaciones para la paz.



Participación ciudadana y control social.

Capacitación gestionada por la líder del proceso y desarrollada el día el día 26 de abril en horario de 10:00am a 12:00pm. Orientada por el profesional Luis Alejandro Acevedo de la Secretaria para la Transparencia de la Presidencia de la Republica, conto con la participación de 50 servidores y se vieron temáticas como.

- Participación ciudadana y control social.

Marco de Transformación digital para el Estado.

Capacitación gestionada por la líder del PIC y orientada por ingeniero Leonardo Alfonso Murillos Corrales del Ministerio de Tecnologías y la Información- MINTIC. Esta sesión tuvo lugar el día 13 de mayo en horario de 10:30am de manera virtual y conto con la participación de 59 funcionarios de diferentes dependencias. Se abordaron temáticas tales como.

- Contexto de transformación digital
- Instrumento de transformación Digital
- Plan de Transformación Digital
- Afinamiento al plan de transformación digital.

Creación del Valor de lo Público y Probidad de lo Ético

Capacitación gestionada por los líderes del proceso de capacitación y orientada por la profesional Sandra Ardila de la función pública. Sesión que tuvo lugar el día 4 de mayo del 2022, bajo Zoho Meeting en horario de 2:30pm y conto con la asistencia de 50 funcionarios y se abordaron temáticas tales como.

- Cultura de la legalidad: cumplir y hacer cumplir las normas.
- ¿Cómo aportan los servidores públicos a la lucha contra la corrupción y la transformación cultural?
- ¿Cómo lograr la transparencia en la gestión pública?
- Contexto de la integridad y su relación con la ausencia de valores y la desconfianza ciudadana.
- Recomendaciones.



Servicios Ciudadanos Digitales.

Capacitación gestionada por la líder del PIC y orientada por ingeniero Pedro Suarez Guerrero de la Dirección del Gobierno Digital del Ministerio de Tecnologías y las Comunicaciones- MINTIC.

Tuvo lugar el día 31 de mayo, en horario de 10:30am y conto con la asistencia de 60 servidores de diferentes áreas.

Habilidades Blandas y Socioemocionales.

Capacitación gestionada por la líder del proceso y orientada por la profesional Sandra Ardila.

Desarrollada el día 28 de junio en horario de 10:00am de manera virtual. Conto con la participación de 50 servidores y se vieron temas tales como.

- La importancia de las Habilidades Blandas o Socioemocionales
- Manifestaciones de la regulación emocional
- Elementos de las habilidades socioemocionales
- Definición de las emociones y función adaptativa
- Algunos autores y comportamiento desde el sistema límbico
- Funciones principales de las emociones
- ¿Por qué es importante reconocer las emociones?
- Competencias relacionadas con habilidades socioemocionales en el Sector Público
- Mapa de empatía y pasos a seguir para regular las emociones.

Según se evidencia el nivel de cumplimiento sobre el plan institucional proyectado vrs lo ejecutado nos arroja un porcentaje del 44.44% para este segundo trimestre.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC, VIGENCIA 2022 SEGUNDO TRIMESTRE	
Capacitaciones realizadas	8
Capacitaciones programadas	18
Total cumplimiento en %	4444%

Sin embargo, se aclara que el porcentaje total asociado a la ejecución del plan institucional de capacitación sobre los meses de enero a julio 14 esta sobre el 61.11%



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC, VIGENCIA 2022	
Capacitaciones realizadas	11
Capacitaciones programadas	18
Ejecutado total	6111%

Adicional y con el objetivo de presentar los avances realizados en materia de la propuesta teórica y metodológica para la implementación de una política de felicidad al interior de USPEC se presenta el siguiente informe del periodo comprendido 01/02/2022 hasta 30/06/2022, toda vez que este compromiso se suma al plan institucional de capacitación

Durante el mes de Febrero, específicamente el 25/02/2022 en reunión de balance semanal de actividades del grupo de Gestión de Talento Humano se designó la implementación de la política de la Felicidad al interior de la entidad según lo estipulado en el acuerdo Colectivo suscrito entre la USPEC y las Organizaciones Sindicales presentes en la Unidad, que establece en su artículo 52 lo siguiente: "Área de felicidad: La USPEC aunado a las políticas de gobierno nacional creará la política de la felicidad dirigida a los servidores públicos incluido su grupo familiar mediante talleres, seminarios, conferencias y demás actividades propias del tema".

Como compromiso para el desarrollo de esta temática quedo plasmado recibir el material por parte del grupo de Talento humano, para contextualizar los avances en la materia y definir las estrategias para la implementación de la citada política. Por tanto, se hizo necesario solicitar la información previa que se estuviera manejando respecto al tema, del mismo modo el Acuerdo sindical para iniciar el estudio previo a la implementación. Esta información fue remitida por Angelica Bejarano.

Del mismo modo se solicitó vía correo electrónico con Función Pública lo referente al marco normativo y metodológico para implementación de estas políticas.

En el mes de Marzo con el material recopilado mediante las gestiones realizadas ante el ente rector en la materia que es la Dirección del empleo público del Departamento administrativo de la Función Pública (DAFP), se elaboró una propuesta preliminar para la implementación de dicha política basada en el análisis teórico de la base normativa y el compendio de posibles actividades que podrían formar parte de la política al interior de la unidad. La propuesta fue pasada a la supervisión para su conocimiento, análisis y observaciones en aras de consolidar una versión final que permita continuar el trámite interno hacia las vías de la implementación que se requieren al interior de la USPEC.

En el mes de Abril se realizaron reuniones los días 22/04/2022 y 29/04/2022 en las que se analiza la articulación al interior del grupo junto con el enlace de función pública para ver la viabilidad de la



articulación de la propuesta preliminar de implementación de la Política de la Felicidad al interior de la Entidad y su integración con el código de integridad del modelo integrado de planeación y gestión, adicionalmente se establece la necesidad de vincular a la dirección general y planeación para diseñar la metodología de implementación efectiva. Producto de estas directrices se agendó reunión el día 10 de mayo para la exposición de motivos y definir líneas de trabajo para fijar metas, responsables y tiempos de procesos.

En el mes de Mayo se realizaron las reuniones virtuales y presenciales programas para analizar los temas relacionados con la propuesta para la implementación de la política de la felicidad, inicialmente se realizó una el 10/05/2022 para la estructuración del documento con miras a realizar la presentación con la Dirección General, Planeación y la oficina de comunicaciones. Esta estructuración se realizó con Sandra Ardila quien es un apoyo también de función pública y puede aportar orientaciones temáticas y metodológicas enfocadas a obtener mejores resultados de la propuesta.

El 24/05/2022 se realizó una presentación con el representante de la Dirección General, la oficina de planeación, talento humano y comunicaciones para poner en contexto la propuesta que se viene trabajando y solicitar el apoyo en los trámites administrativos para la implementación al interior de la entidad. Producto de esta reunión surge el compromiso de depurar las actividades propuestas para la política de la felicidad con el programa de bienestar actual para que las actividades no sean concurrentes. Igualmente se informa que para la implementación es necesario pasar esta propuesta por el comité de gestión y desempeño, y este a su vez exige que se haga la presentación en un formato de política previamente establecido por el sistema de gestión de la entidad.

En el mes de Junio se participó el día 02/06/22 en reunión virtual con el responsable del plan de bienestar de la entidad Cristian Archila para realizar la depuración de las actividades a ser presentadas frente a las que ya se encuentran establecidas en Programa de Bienestar para no generar conflicto ni duplicidad y de esta manera generar los efectos positivos que se buscan con la implementación de espacios de felicidad en la entidad. Producto de esta reunión se logra generar un documento consolidado como propuesta para la adopción de la política, atendiendo la depuración realizada y acotando aportes recibidos por parte de compañeros del grupo de talento humano que aportaron actividades para enriquecer la propuesta, este documento se remitió para la respectiva revisión por parte de la oficina de planeación el día 06/06/22. A este respecto la oficina de planeación realizó observaciones y estas fueron comunicadas el día 15/06/22, se subsanaron y enviaron nuevamente a ese despacho el día 17/06/22.

Ante el anuncio del comité de gestión y desempeño para el estudio y aprobación de la política de felicidad propuesta, se elaboró una presentación basado en el documento con las observaciones que se pasaron para presentarlas en el comité, pero desde la oficina de planeación manifestaron no haber revisado la última versión enviada, en este sentido hicieron nuevas observaciones que fueron atendidas y pasadas el día 28/06/22 y se está a la espera de una nueva agenda para el comité de gestión y desempeño e incluir en ella la adopción y aprobación de la política de felicidad en la entidad.



Basado en el detalle de las actividades anteriormente mencionadas se puede concluir que ya se cuenta con un documento elaborado que contiene el marco teórico de referencia y una propuesta de actividades acordes a la teoría que esbozan escenarios para desarrollar espacios que procuren un equilibrio entre vida laboral, emocional y familiar sobre la base de la ruta de la felicidad. Se está a la espera de que se incluya esta propuesta en el próximo comité de desempeño institucional para la aprobación y pasar a la fase de implementación.


NURY CECILIA DELGADO MARRUGO
Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano

Elaboró: Johana Guzman- Auxiliar Administrativo 
Revisó: Nury Cecilia Delgado Marrugo- Coordinadora Grupo de Gestión de Talento Humano 
Ruta: \\srvfiles.server\johana.guzman\Escritorio\INFORME DE GESTION PLAN DE ACCION 2 TRIMESTRE.docx

