

Bogotá D.C. 2 de enero de 2023

Señor Juez/ magistrado de reparto
E. S. D.

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA ART. 86 CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA, PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES AL DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, IGUALDAD, DERECHO AL TRABAJO Y ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS - PROCESO DE SELECCIÓN No. 1357 DE 2019 INPEC.

ACCIONANTE: KATHERINE MARCELA GÓMEZ LÓPEZ CC 63.438.092

ACCIONADOS: COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL "CNCS", DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA, UNIVERSIDAD LIBRE – Operador, INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC.

KATHERINE MARCELA GÓMEZ LÓPEZ, mayor de edad, identificada con Cédula de ciudadanía No. 63.438.092 expedida en Bogotá, D.C., obrando en nombre propio, en ejercicio de la **ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA**, consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia y reglamentada por el Decreto 2591 de 1991, mediante el presente escrito me permito interponer la presente acción de tutela en contra de la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNCS)**, **UNIVERSIDAD LIBRE – Operador** y el **INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC.**, toda vez que han vulnerado mis derechos fundamentales al **DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, IGUALDAD, DERECHO AL TRABAJO Y ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS**, consagrados en el preámbulo, artículos 1, 13, 29, 25, 40, 83, 86, 209, 228 y 230, de la Constitución Política de Colombia respectivamente, los cuales fundamento y argumento con los siguientes hechos y pruebas:

I. PERJUICIO IRREMEDIABLE.

Teniendo en cuenta que el proceso de selección se encuentra en la fase de verificación de antecedentes en firme, puesto que el día 29 de diciembre de 2023 se publicó resultado en firme y respuesta a reclamación de la fase VERIFICACION DE ANTECEDENTES, siendo esta la última fase del proceso antes de la emisión de lista de elegibles. Se está configurando una situación que amenaza con un perjuicio irremediable, pues de no tomarse medidas urgentes antes de que se procedan con las siguientes etapas del concurso, no podre acceder a el empleo ofertado y ocupado por mí en este momento en nombramiento provisional, en consideración que, TENGO MAYOR PUNTUACION en mi hoja de vida, Considerando que se vulneraron derechos fundamentales.

Nos encontramos a puertas de culminar el proceso de selección, siendo la valoración de antecedentes la etapa previa a la conformación de lista de elegibles, según Acuerdo de Convocatoria, ARTÍCULO 3.- ESTRUCTURA DEL PROCESO. El presente proceso de selección tendrá las siguientes fases:

1. Convocatoria y divulgación.
2. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.
 - 2.1 Adquisición de Derechos de Participación para la modalidad de ASCENSO.
 - 2.2. Identificación y declaratoria de vacantes desiertas de los empleos ofertados en la modalidad de ASCENSO.
 - 2.3. Ajuste de la OPEC en el proceso de selección en la modalidad abierto, para incluir las vacantes declaradas desiertas en el proceso de selección en la modalidad de ascenso.

- 2.4. Adquisición de derechos de participación e inscripciones para la modalidad de ABIERTO.
3. Verificación de requisitos mínimos, en adelante VRM, para la modalidad del proceso de selección abierto y de ascenso.
4. Aplicación de pruebas:
 - 4.1 Pruebas sobre Competencias Funcionales.
 - 4.2 Pruebas sobre Competencias Comportamentales.
 - 4.3 Prueba de ejecución para el cargo de Conductor Mecánico.
- 4.4 Valoración de Antecedentes.**
5. Conformación de Listas de Elegibles

II. HECHOS

PRIMERO: Actualmente me encuentro vinculada laboralmente en nombramiento provisional, en la entidad INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO (INPEC), desde el 29 de enero de 2010 en el empleo denominado Profesional Universitario 2044 -07, en la Subdirección de Talento Humano, para lo cual me han tenido en cuenta mis estudios superiores; el título profesional como requisito mínimo académico requerido y los dos (2) título de posgrado en modalidad de especialización relacionadas con las funciones establecidas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, así mismo la experiencia laboral fue tomada en cuenta para el cumplimiento de requisitos del empleo.

SEGUNDO: Me encuentro concursando en el proceso de selección a través de la **convocatoria 1357 de 2019 INPEC – Administrativos - modalidad abierto**, liderado por la CNSC, para el empleo PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044 grado 07, ubicado en la 8510 SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO, con Número de OPEC: 169781, y continuo en el concurso puesto que he aprobado las etapas de verificación de requisitos mínimos y prueba escrita lo que abre la posibilidad a encontrarme próximamente en lista de elegibles, para ocupar una de las dos (2) vacantes existentes.

TERCERO: Teniendo en cuenta que me encuentro en **nombramiento provisional** y que de conformidad al acuerdo de convocatoria 1357-2019 (INPEC), señala que la modalidad de la convocatoria es mixta, es decir ascenso y abierto, me inscribí en la **OPEC 169781 modalidad abierto** en el empleo denominado Profesional Universitario Código 2044 grado 07 en modalidad abierto, siendo este el mismo empleo en el cual me encuentro desde hace catorce (14) años, es decir ya logre acreditar el cumplimiento de requisitos del empleo y he logrado demostrar mis competencias al mantenerme allí vinculada y al haber superado con éxito las etapas del proceso de selección.

CUARTO: Es importante resaltar que mi iniciativa de participar en esta convocatoria es vincularme en carrera administrativa en el empleo que me encuentro ejerciendo actualmente, me encuentro ejerciendo actualmente las funciones del empleo al que me postule y han sido totalmente aplicables mis conocimientos adquiridos en la preparación educativa que he alcanzado a través de mis dos especializaciones, de igual manera logre demostrar mi habilidad, conocimientos y compromiso con el desarrollo de los procesos al lograr superar la prueba escrita de esta manera logre quedar en el tercer lugar entre los participantes, para un empleo que cuenta con dos vacantes.

Es importante la valoración de antecedentes de manera objetiva con parámetros claros y con detenimiento en el detalle toda vez que puede generar cambios sustanciales y que dé la oportunidad de ocupar la vacante a la que me postule, realmente estoy muy cerca de lograrlo.

Profesional universitario

nivel: profesional denominación: profesional universitario grado: 7 código: 2044 número opec: 169781 asignación salarial: \$2792944 vigencia salarial: 2021

PROCESO DE SELECCIÓN No. 1357 - INPEC ADMINISTRATIVOS - Abierto Cierre de Inscripciones: 2022-05-01

Total de vacantes del Empleo: 2 [Manual de Funciones](#)

Listado de puntajes de aspirantes al empleo que continúan en concurso

Número de inscripción aspirante	Resultado total
462143565	74.79
471172423	66.53
456656270	66.41
472901851	65.89
465291702	64.51
473217846	61.79

QUINTO: En la valoración de antecedentes, se evidencia que mi resultado es de **58.50** puntos, proveniente de los siguientes antecedentes:

Experiencia Profesional Relacionada	40,00
Educacion Informal (profesional)	3,5
Experiencia Profesional (Profesional)	15,00
total	58,50

De conformidad al anexo al acuerdo en el que se indican los criterios a tener en cuenta para puntuar con cada uno de los soportes que se anexen al proceso se tiene que por educación formal por cada título de formación en especialización se otorgan diez (10) puntos, y en educación para el trabajo y desarrollo humano por cada certificado se torga 5 puntos, por lo tanto estoy solicitando se revise y se sumen los 25 puntos que tengo por dos títulos de formación en especialización relacionadas con las funciones del empleo veinte puntos (20) y curso de evaluación y desempeño cinco (5) puntos.

EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL							
Educación Formal		Educación Informal		Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)		Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
Títulos (1)	Puntaje (2)	Horas certificadas	Puntaje	Certificados de Conocimientos Académicos	Puntaje	Certificados de Técnico Laboral por Competencias	Puntaje
Doctorado	25	16-31	0,5	1	5	1 o más	5
Maestría	20	32-47	1	2 o más	10		
Especialización	10	48-63	1,5				
Profesional	15	64-79	2				
(1) O acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materias que conforman el correspondiente pensum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que solamente queda pendiente la ceremonia de grado. (2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 25 puntos.		80-95	2,5				
		96-111	3				
		112-127	3,5				
		128-143	4				
		144-159	4,5				
		160 o más	5				

Se evidencia que no se tuvo en cuenta (3) tres soportes documentales aportados, los cuales tienen las siguientes observaciones:

1. Diploma de la ESAP en **Evaluación del desempeño y situaciones administrativas** "durante la vigencia de la ley de garantías El documento aportado no es válido para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal, toda vez que, el seminario en Evaluación del desempeño y situaciones administrativas durante la vigencia de la ley de garantías **no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC**".

ESAP	Evaluación del desempeño y situaciones administrativas durante la vigencia de la ley de garantías.	No Válido	El documento aportado no es válido para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal, toda vez que, el seminario en Evaluación del desempeño y situaciones administrativas durante la vigencia de la ley de garantías no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC.
------	--	-----------	--

No se tuvo en cuenta este documento de un curso que es totalmente a fin a **las funciones 6 y 7 y 29** del manual específico de funciones, y proceso de talento humano, es una total evidencia de la vulneración a mis derechos fundamentales, no hay razón para dudar de la legitimidad de validar este soporte documental, se realizó una verificación superficial sin analizar el soporte documental, como se debería hacer, cambiando mi puntuación y mi posición en la lista de participantes.

Consultando el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del INPEC, el empleo al cual aspiro, tiene establecidas las funciones:

II. Descripción de las Funciones Esenciales

1. Gestionar las novedades del talento humano del Instituto relacionadas con la provisión de vacantes, seguridad social, parafiscales, nómina, actos administrativos y certificaciones, cuando sea requerido.
2. Organizar y ejecutar las actividades para llevar a cabo el sistema de carrera penitenciaria y carcelaria de conformidad con el procedimiento establecido.
3. Organizar y desarrollar las actividades de las convocatorias públicas de empleos en coordinación con la CNSC suministrando la información requerida y dar cumplimiento a las listas de elegibles una vez verificada la información suministrada por la CNSC en concordancia con la normatividad vigente.

<p>4. Controlar y evaluar las políticas institucionales de ubicación y reubicación del talento humano de acuerdo con las directrices institucionales y las necesidades del servicio.</p> <p>5. Gestionar los lineamientos institucionales establecidos en materia de ubicación y reubicación del talento humano de acuerdo a las necesidades del servicio.</p> <p>6. Desarrollar los procedimientos relacionados con las situaciones administrativas de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos del Instituto.</p> <p>7. Implementar, capacitar y hacer seguimiento del sistema de evaluación del desempeño laboral y de acuerdos de gestión al personal del Instituto de conformidad con las directrices señaladas por el jefe inmediato y la normatividad vigente.</p> <p>8. Analizar, proyectar y gestionar la asignación, renovación, cancelación o suspensión de códigos para descuentos por nomina a través de libranza.</p> <p>9. Desarrollar las actividades tendientes a la actualización del Manual Especifico de Funciones y Funciones Catálogo de Funciones Catálogo de Competencias Laborales de la Entidad siguiendo los lineamientos e instrumentos definidos a nivel institucional y normativamente.</p> <p>10. Desarrollar la actualización de las historias laborales del personal verificando su contenido y procedencia.</p> <p>11. Efectuar los reconocimientos prestacionales causados por el personal retirado de conformidad con los lineamientos institucionales y normativos que lo regulan.</p> <p>12. Desarrollar programas tendientes al mejoramiento de la calidad de vida laboral del servidor público y su familia.</p> <p>13. Implementar actividades deportivas, artísticas y culturales, así como de promoción de la salud y prevención de la enfermedad mediante acciones de apoyo a la gestión, con entidades públicas y privadas.</p> <p>14. Desarrollar acciones orientadas a estimular la labor de los funcionarios mediante el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.</p> <p>15. Elaborar los proyectos de actos administrativos concernientes a la gestión del talento humano de conformidad con las disposiciones constitucionales y legales pertinentes.</p> <p>16. Ejecutar los procesos contractuales de su competencia de conformidad con la normatividad aplicable y los lineamientos institucionales.</p> <p>17. Proyectar respuesta oportuna a los derechos de petición, acciones de tutelas, acciones de cumplimiento, incidentes de desacato y a los entes de control que surjan de la administración y gestión humana, realizando seguimiento para dar cumplimiento dentro de los términos legales, de conformidad con los estándares y directrices de gestión documental.</p> <p>18. Proyectar respuestas a los recursos, interpuestos contra el instituto en materia laboral sin perjuicio de la competencia preferente de la Oficina Asesora Jurídica.</p> <p>19. Mantener actualizada la información en los sistemas, aplicativos u otros medios tecnológicos de su competencia, de acuerdo con los estándares de seguridad y privacidad de la información.</p> <p>20. Asistir a las reuniones de los consejos, juntas, comités y demás cuerpos, según las instrucciones impartidas por el jefe inmediato.</p> <p>21. Promover la estructuración, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes, programas, proyectos y políticas propias de su dependencia.</p> <p>22. Propender por el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión Integrado, Sistema de Gestión de la Calidad y Modelo Estándar de Control Interno – MECI de la entidad, asegurando el cumplimiento y aplicación permanente.</p> <p>23. Las demás funciones que le sean asignadas por ley o reglamento y que correspondan a la naturaleza de la Dependencia..</p>
<p>Funciones Catálogo de Funciones Catálogo de Competencias Laborales</p>
<p>24. Formular el Plan Estratégico de gestión de talento humano según los requerimientos del Plan Estratégico Institucional y los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y gestión.</p> <p>25. Seleccionar talento humano de conformidad con la naturaleza de los empleos, tipo de provisión y normatividad que regula el proceso en la entidad.</p> <p>26. Promover el desarrollo de las capacidades del talento humano con base en los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación.</p> <p>27. Implementar el programa de bienestar Social e Incentivos, teniendo en cuenta los criterios de equidad, i eficiencia, cubrimiento institucional y la normatividad vigente.</p> <p>28. Desarrollar la cultura organizacional teniendo en cuenta lineamientos de empleo público, marco ético institucional y estudios realizados.</p> <p>29. <u>Legalizar situaciones administrativas</u> de acuerdo con las políticas institucionales y la normatividad vigente.</p> <p>30. Generar nómina de acuerdo con normas vigentes y políticas de la organización.</p>

Con lo anterior se demuestra que **este certificado SI está relacionado** con las funciones del empleo.

2. Certificado de estudio en posgrado especialización en el centro de educacion militar CEMIL **DOCENCIA UNIVERSITARIA**, En el detalle de resultados de verificación se evidencia el título del Centro de Educación Militar CEMIL con estado **no valido** y en cuya observación se aprecia "El documento aportado no es válido para la asignación de puntaje en el ítem de Educación, toda vez que, el título en especialización en docencia universitaria no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC".

CENTRO DE EDUCACION MILITAR - CEMIL	ESPECIALIZACION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA	No Válido	El documento aportado no es válido para la asignación de puntaje en el ítem de educación, toda vez que, el título en especialización en docencia universitaria no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC.	
-------------------------------------	---	-----------	--	---

No se tuvo en cuenta mis estudios de posgrado totalmente a fin a **las funciones 7,21 y 26** del manual específico de funciones, y proceso de talento humano, es una total evidencia de la vulneración a mis derechos fundamentales, no hay razón ni técnica, ni jurídica, ni de ninguna índole para negar la posibilidad de validar este soporte documental, se realizó una verificación superficial sin analizar el soporte documental, como se debería hacer, cambiando mi puntuación y mi posición en la lista de participantes y así la oportunidad de ocupar la primera o segunda posición en la lista y la garantía de acceder al empleo para el cual concurso, mas yo si estoy a continuación dando el detalle del porque si se encuentra relacionado el estudio a las funciones del empleo así;

Consultando el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del INPEC, el empleo al cual aspiro, tiene establecidas las funciones:

III. Descripción de las Funciones Esenciales
1. Gestionar las novedades del talento humano del Instituto relacionadas con la provisión de vacantes, seguridad social, parafiscales, nómina, actos administrativos y certificaciones, cuando sea requerido.
2. Organizar y ejecutar las actividades para llevar a cabo el sistema de carrera penitenciaria y carcelaria de conformidad con el procedimiento establecido.
3. Organizar y desarrollar las actividades de las convocatorias públicas de empleos en coordinación con la CNSC suministrando la información requerida y dar cumplimiento a las listas de elegibles una vez verificada la información suministrada por la CNSC en concordancia con la normatividad vigente.
4. Controlar y evaluar las políticas institucionales de ubicación y reubicación del talento humano de acuerdo con las directrices institucionales y las necesidades del servicio.
5. Gestionar los lineamientos institucionales establecidos en materia de ubicación y reubicación del talento humano de acuerdo a las necesidades del servicio.
6. Desarrollar los procedimientos relacionados con las situaciones administrativas de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos del Instituto.
7. Implementar, capacitar y hacer seguimiento del sistema de evaluación del desempeño laboral y de acuerdos de gestión al personal del Instituto de conformidad con las directrices señaladas por el jefe inmediato y la normatividad vigente.
8. Analizar, proyectar y gestionar la asignación, renovación, cancelación o suspensión de códigos para descuentos por nomina atreves de libranza.
9. Desarrollar las actividades tendientes a la actualización del Manual Especifico de Funciones y Funciones Catálogo de Funciones Catálogo de Competencias Laborales de la Entidad siguiendo los lineamientos e instrumentos definidos a nivel institucional y normativamente.
10. Desarrollar la actualización de las historias laborales del personal verificando su contenido y procedencia.
11. Efectuar los reconocimientos prestacionales causados por el personal retirado de conformidad con los lineamientos institucionales y normativos que lo regulan.
12. Desarrollar programas tendientes al mejoramiento de la calidad de vida laboral del servidor público y su familia.
13. Implementar actividades deportivas, artísticas y culturales, así como de promoción de la salud y prevención de la enfermedad mediante acciones de apoyo a la gestión, con entidades públicas y privadas.
14. Desarrollar acciones orientadas a estimular la labor de los funcionarios mediante el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
15. Elaborar los proyectos de actos administrativos concernientes a la gestión del talento humano de conformidad con las disposiciones constitucionales y legales pertinentes.
16. Ejecutar los procesos contractuales de su competencia de conformidad con la normatividad aplicable y los lineamientos institucionales.
17. Proyectar respuesta oportuna a los derechos de petición, acciones de tutelas, acciones de cumplimiento, incidentes de desacato y a los entes de control que surjan de la administración y gestión humana, realizando seguimiento para dar cumplimiento dentro de los términos legales, de conformidad con los estándares y directrices de gestión documental.
18. Proyectar respuestas a los recursos, interpuestos contra el instituto en materia laboral sin perjuicio de la competencia preferente de la Oficina Asesora Jurídica.
19. Mantener actualizada la información en los sistemas, aplicativos u otros medios tecnológicos de su competencia, de acuerdo con los estándares de seguridad y privacidad de la información.
20. Asistir a las reuniones de los consejos, juntas, comités y demás cuerpos, según las instrucciones impartidas por el jefe inmediato.
21. Promover la estructuración, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes, programas, proyectos y políticas propias de su dependencia.
22. Propender por el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión Integrado, Sistema de Gestión de la Calidad y Modelo Estándar de Control Interno – MECI de la entidad, asegurando el cumplimiento y aplicación permanente.
23. Las demás funciones que le sean asignadas por ley o reglamento y que correspondan a la naturaleza de la Dependencia..

Funciones Catálogo de Funciones Catálogo de Competencias Laborales

24. Formular el Plan Estratégico de gestión de talento humano según los requerimientos del Plan Estratégico Institucional y los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y gestión.
25. Seleccionar talento humano de conformidad con la naturaleza de los empleos, tipo de provisión y normatividad que regula el proceso en la entidad.
- 26. Promover el desarrollo de las capacidades del talento humano con base en los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación.**
27. Implementar el programa de bienestar Social e Incentivos, teniendo en cuenta los criterios de equidad, i eficiencia, cubrimiento institucional y la normatividad vigente.
28. Desarrollar la cultura organizacional teniendo en cuenta lineamientos de empleo público, marco ético institucional y estudios realizados.
29. Legalizar situaciones administrativas de acuerdo con las políticas institucionales y la normatividad vigente.
30. Generar nómina de acuerdo con normas vigentes y políticas de la organización.

7. Implementar, capacitar y hacer seguimiento,

El procedimiento PA-GC-PN01. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN. Contempla la implementación, capacitación y seguimiento para todos los servidores públicos, por lo tanto, mi preparación y formación en la especialización docencia universitaria permite desarrollar programas de capacitación, implementarlos, formularlos y medirlos.

21. Promover la estructuración, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes, programas, proyectos y políticas propias de su dependencia.

- Dentro de los programas que hacen parte de la Subdirección de Talento Humano, se encuentra el PROGRAMA DE INDUCCIÓN INSTITUCIONAL, el cual se realiza de manera virtual (E-learning) a través de actividades curriculares y extracurriculares, que se realizan mediante la interacción de docente y estudiante, a través de medios virtuales y escritos con la correspondiente labor de asesoría por parte de un tutor con el fin de precisar los temas, saberes y las evaluaciones correspondientes. Esta modalidad permite mantener la operatividad en las diferentes dependencias del Instituto.

Para llevar a cabo lo anterior los funcionarios que cuentan con esta especialización apoyan el proceso tanto para prestar la tutoría como para el diseño de los respectivos módulos de capacitación con contenidos temáticos aportados como insumo por cada una de las dependencias de la institución con el fin de mostrar a los nuevos servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, judicantes, practicantes y pasantes aquellos temas que contribuyen al desarrollo y desempeño de las funciones asignadas.

Para el diseño de estos módulos la Subdirección de Talento Humano se apoya en los funcionarios que cuentan con dicha especialización ya que son los que poseen las competencias para diseñar currículos a través de diferentes estrategias didácticas y pueden aportar al desarrollo de herramientas pedagógicas de aprendizaje.

26. Promover el desarrollo de las capacidades del talento humano con base en los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación.

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

Este plan se da en el marco de la educación para el trabajo y el desarrollo humano y de la educación informal, teniendo en cuenta que la Dirección Escuela de Formación cuenta con reconocimiento de carácter oficial como Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo

Humano, expedida por la Secretaría de Educación de Cundinamarca, bajo la denominación Escuela Penitenciaria Nacional.

A continuación aporto el detalle del procedimiento de plan de capacitación, y conforme a los contenidos programáticos de mi especialización se puede evidenciar que no hay perfil más idóneo para desarrollar esta función a cabalidad.

	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: PA-GC- PN01.
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.	VERSIÓN: 7 FECHA: 31/Ene/2023

TABLA DE CONTENIDO

Introducción

Objetivo

Glosario

Marco Legal

1.Ejes temáticos

2.Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional

3.Estructura de la formación y capacitación

3.1. Educación para el trabajo y el desarrollo humano

3.2. Educación informal

4.Diseño de programas de aprendizaje

4.1. Inducción

4.2. Formación (programas de entrenamiento y reentrenamiento)

4.3. Capacitación

4.3.1. Red de apoyo institucional de capacitación

4.3.1.1.Lineamientos para eventos de capacitación

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

4.3.3. Programas de educación informal contratados

4.3.4. Formación del personal directivo

5.Ejecución

6.Evaluación y seguimiento

Anexos

Introducción

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

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario basado en los parámetros definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, formula el Plan Institucional de Capacitación 2023 con el propósito de promover una cultura organizacional de aprendizaje, orientada a desarrollar y potencializar en los servidores públicos las competencias labores necesarias para lograr un desempeño óptimo que incida directamente en el cumplimiento de su misión de ejercer la vigilancia, custodia, atención social y tratamiento de las personas privadas de la libertad, en el marco de la transparencia, la integridad, los derechos humanos y el enfoque diferencial.

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

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

Por último, la evaluación del PIC contempla tres (3) niveles: evaluación de los programas de aprendizaje, ejecución de la programación académica e impacto de los procesos de capacitación.

Objetivo

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

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

Glosario

- **Aprendizaje:** proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. (Perez & Gardey, 2012).
- **Aprendizaje organizacional:** se presenta como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (Reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias. (Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC)
- **Capacitación:** es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **Certificado de Aptitud Ocupacional:** certificación expedida por las instituciones autorizadas para prestar el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano a quien culmine satisfactoriamente un programa registrado.

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

del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 - Departamento Administrativo de la Función Pública).

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

Marco Legal

- Ver Normograma del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario

1. Ejes temáticos

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

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

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

EJE	COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
Eje 3. Transformación digital Proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.	SABERES	<ul style="list-style-type: none"> □ Naturaleza y evolución de la tecnología □ Apropiación y uso de la tecnología □ Solución de problemas con tecnologías □ Tecnología y sociedad □ Big Data □ Economía naranja
	SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> □ Automatización de procesos. □ Minimización de costos. □ Mejoramiento de la comunicación. □ Ruptura de fronteras geográficas. □ Maximización de la eficiencia. □ Incrementos sustanciales en la productividad □ Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real. □ Instrumentos de georeferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial □ Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos □ Análisis de datos para territorios □ Seguridad digital □ Interoperabilidad
	SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> □ Comunicación lenguaje tecnológico □ Creatividad □ Ética en el contexto digital y de manejo de datos □ Manejo del tiempo □ Pensamiento sistémico □ Trabajo en equipo

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

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

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

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

2. Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional

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

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

3. Estructura de la formación y capacitación

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

3.1. Educación para el trabajo y el desarrollo humano

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

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

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

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

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

3.2. Educación informal

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

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

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

4. Diseño de programas de aprendizaje

4.1. Inducción

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

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

4.2. Formación (programas de entrenamiento y reentrenamiento)

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

Los programas académicos de formación son diseñados por la Dirección Escuela de Formación (Escuela Penitenciaria Nacional) de acuerdo con los parámetros establecidos en la **PA-GC-G13 Guía para el diseño, actualización y registro de programas académicos** versión oficial.

4.3. Capacitación

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

4.3.1. Red de apoyo institucional de capacitación

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

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

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

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

4. 3. 1. Lineamientos para eventos de capacitación

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

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

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

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

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

El diseño de estos programas de aprendizaje responde al aprobado en la **PA-GC-G13 Guía para el diseño, actualización y registro de programas académicos** versión oficial.

4. 3. 3. Programas de educación informal contratados

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

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

4. 3. 4. Formación del personal directivo

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

a. Gestión del talento humano

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

b. El desempeño de los equipos de trabajo

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

c. Comunicación estratégica

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

d. Gestión del cambio

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

e. Innovación pública

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

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

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

5. Ejecución

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

La etapa de ejecución se efectuará con el desarrollo de las acciones previstas en la programación académica de los programas de aprendizaje de formación (Ver Anexo No. 2) y capacitación - frente de acción No. 2 - Programas de educación informal bajo la modalidad virtual desarrollados por la Dirección Escuela de Formación (Escuela Penitenciaria Nacional) (Ver Anexo No. 3). Así mismo, con las acciones definidas en los Programas de inducción, reinducción y de capacitación, frente de acción No. 1 - Red de Apoyo Institucional de Capacitación.

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

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

6. Evaluación y seguimiento

La evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, se realiza en tres niveles:

- **Primer nivel: evaluación de programas de aprendizaje**

Medición de los resultados obtenidos en términos de calidad (eficacia y eficiencia) de los programas de aprendizaje de formación y capacitación desarrollados por la Dirección Escuela de Formación (Escuela Penitenciaria Nacional), acorde con los lineamientos establecidos en el **PA-GC-M01 Manual De Evaluación Dirección Escuela De Formación**, versión oficial.

- **Segundo nivel: ejecución de la programación académica del PIC**

Se realiza un análisis cuantitativo de los resultados del PIC, revisando la ejecución de los programas de aprendizaje, el cumplimiento de las metas y el ejecución del presupuesto asignado para cada uno de ellos.

Así mismo, se realiza un análisis cualitativo de los resultados del PIC, identificando si los programas

- **ESTUDIO EN ESPECIALIZACION DOCENCIA UNIVERSITARIA**



República de Colombia
Ejército Nacional
Centro de Educación Militar

Código Institución No. 2905 de 2000, del Ministerio de Educación Nacional
 Código SNIES del programa No 54645; Resolución No 22689 de 2014

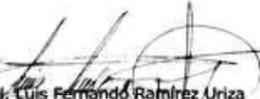
Teniendo en cuenta que:

KATHERINE MARCELA GOMEZ LOPEZ
Cédula No 63.438.092 de Vélez

Cumplió y aprobó satisfactoriamente el plan de estudios y demás requisitos académicos exigidos por la
 Institución, en testimonio de ello se otorga el título de:

ESPECIALISTA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA


 Teniente Coronel. Antonio José Uribe M.
 Jefe de Estudios y Coordinador Académico CEMIL


 Coronel. Luis Fernando Ramírez Uriza
 Secretario General Centro Educación Militar


 Coronel. Raúl Hernando Flórez Cuervo
 Rector Centro Educación Militar

Libro de Actas No. 01 folio No 32 Registro No 400.

Dado en Bogotá D.C., a los 16 días del mes de diciembre del 2015

Contenido programático:

Semestre I			
COMPONENTE	SEMINARIO	CRÉDITOS	HORAS
Humanístico	Humanidades I	3	48
Pedagógico	Pedagogía	3	48
	Currículo	3	48
	Herramientas informáticas aplicadas a la educación universitaria I - BL	3	48
Electivo	Seminario electivo I	2	32

Semestre II			
COMPONENTE	SEMINARIO	CRÉDITOS	HORAS
Humanístico	Humanidades II	3	48
Pedagógico	Evaluación Educativa	3	48
	Didáctica	3	48
	Herramientas informáticas aplicadas a la educación universitaria II - EL	3	48
Investigativo	Ensayo de grado	3	48
Electivo	Seminario electivo II	2	32

PERFIL PROFESIONAL: El egresado estará en capacidad de liderar procesos educativos en el ámbito académico universitario que contribuyan a:

- Identificar los principales aspectos del contexto sociocultural que inciden en la práctica docente universitaria.
- Precisar aportes concretos que en la práctica docente pueda hacer a la solución de problemas educativos en los campos social y cultural.
- Construir los fundamentos de su práctica docente a partir del análisis crítico de los enfoques pedagógicos.
- Sistematizar el saber construido a través de la reflexión sobre su propia práctica.
- Diseñar métodos y didácticas adecuadas en su desempeño como profesional de la docencia.
- Aplicar estrategias didácticas coherentes, con el marco pedagógico propuesto en su ejercicio como docente universitario.
- Fomentar en su práctica como docente, una ética de la profesión centrada en los valores de la dignidad, la equidad y la democracia.
- Reconocer la investigación educativa como componente fundamental en su práctica docente.
- Formular, implementar y evaluar programas curriculares, en los procesos de enseñanza y de aprendizaje propios de la docencia universitaria.

La capacitación que se imparte en desde la escuela penitenciaria es al personal administrativo y de Cuerpo de Custodia y Vigilancia que se debe planear desde la Subdirección de talento humano, mediante estudios que arrojen e indiquen la necesidad que se requiere para contar con un personal calificado y con herramientas académicas que le permita responder con las tareas diarias que debe enfrentar el funcionario, dicho nivel es del nivel técnico y profesional por tanto mi especialización apunta a la aplicación del procedimiento desde la planeación, hasta la aplicación, desarrollo, evaluación y seguimiento del proceso de capacitación a los más de dieciocho mil funcionarios vinculados al instituto y los dos mil estudiantes postulados para hacer carrera penitenciaria (dragoneantes).

Con lo anterior se demuestra que **este certificado SI está relacionado** con las funciones del empleo.

En el detalle de resultados de verificación se evidencia el título de ESPECIALIZACION EN PLANEACION AMBIENTAL Y MANEJO INTEGRAL DE LOS RECURSOS NATURALES pese a tener relación con las funciones del empleo.

3. Certificado formación en posgrado Especialización en **PLANEACION AMBIENTAL Y MANEJO INTEGRAL DE LOS RECURSOS NATURALES** En el detalle de resultados de verificación se evidencia el título de la universidad Militar Nueva Granada con estado no valido y en cuya observación se aprecia "El documento aportado no es válido para la asignación de puntaje en el ítem de Educación, toda vez que, el título en especialización en planeación ambiental y manejo integral de los recursos naturales no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC".

UNIVERSIDAD MILITAR-NUEVA GRANADA	ESPECIALIZACION EN PLANEACION AMBIENTAL Y MANEJO INTEGRAL DE LOS RECURSOS NATURALES	No Válido	El documento aportado no es válido para la asignación de puntaje en el ítem de educación, toda vez que, el título en especialización en planeación ambiental y manejo integral de los recursos naturales no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC.
-----------------------------------	---	-----------	--

No se tuvo en cuenta mis estudios de posgrado totalmente a fin a **las funciones 21, 22 y 24**, del manual específico de funciones, y proceso de talento humano, es una total evidencia de la vulneración a mis derechos fundamentales, no hay razón ni técnica, ni jurídica, ni de ninguna índole para negar la posibilidad de validar este soporte documental, se realizó una verificación superficial sin analizar el soporte documental, como se debería hacer, cambiando mi puntuación y mi posición en la lista de participantes y así la oportunidad de ocupar la primera o segunda posición en la lista y la garantía de acceder al empleo para el cual concurso, más yo si estoy a continuación dando el detalle del porque si se encuentra relacionado el estudio a las funciones del empleo así;

Consultando el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del INPEC, el empleo al cual aspiro, tiene establecidas las funciones:

IV. Descripción de las Funciones Esenciales
<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestionar las novedades del talento humano del Instituto relacionadas con la provisión de vacantes, seguridad social, parafiscales, nómina, actos administrativos y certificaciones, cuando sea requerido. 2. Organizar y ejecutar las actividades para llevar a cabo el sistema de carrera penitenciaria y carcelaria de conformidad con el procedimiento establecido. 3. Organizar y desarrollar las actividades de las convocatorias públicas de empleos en coordinación con la CNSC suministrando la información requerida y dar cumplimiento a las listas de elegibles una vez verificada la información suministrada por la CNSC en concordancia con la normatividad vigente. 4. Controlar y evaluar las políticas institucionales de ubicación y reubicación del talento humano de acuerdo con las directrices institucionales y las necesidades del servicio. 5. Gestionar los lineamientos institucionales establecidos en materia de ubicación y reubicación del talento humano de acuerdo a las necesidades del servicio. 6. Desarrollar los procedimientos relacionados con las situaciones administrativas de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos del Instituto. 7. Implementar, capacitar y hacer seguimiento del sistema de evaluación del desempeño laboral y de acuerdos de gestión al personal del Instituto de conformidad con las directrices señaladas por el jefe inmediato y la normatividad vigente. 8. Analizar, proyectar y gestionar la asignación, renovación, cancelación o suspensión de códigos para descuentos por nomina atreves de libranza. 9. Desarrollar las actividades tendientes a la actualización del Manual Especifico de Funciones y Funciones Catálogo de Funciones Catálogo de Competencias Laborales de la Entidad siguiendo los lineamientos e instrumentos definidos a nivel institucional y normativamente. 10. Desarrollar la actualización de las historias laborales del personal verificando su contenido y procedencia. 11. Efectuar los reconocimientos prestacionales causados por el personal retirado de conformidad con los lineamientos institucionales y normativos que lo regulan. 12. Desarrollar programas tendientes al mejoramiento de la calidad de vida laboral del servidor público y su familia. 13. Implementar actividades deportivas, artísticas y culturales, así como de promoción de la salud y prevención de la enfermedad mediante acciones de apoyo a la gestión, con entidades públicas y privadas.

<p>14. Desarrollar acciones orientadas a estimular la labor de los funcionarios mediante el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.</p> <p>15. Elaborar los proyectos de actos administrativos concernientes a la gestión del talento humano de conformidad con las disposiciones constitucionales y legales pertinentes.</p> <p>16. Ejecutar los procesos contractuales de su competencia de conformidad con la normatividad aplicable y los lineamientos institucionales.</p> <p>17. Proyectar respuesta oportuna a los derechos de petición, acciones de tutelas, acciones de cumplimiento, incidentes de desacato y a los entes de control que surjan de la administración y gestión humana, realizando seguimiento para dar cumplimiento dentro de los términos legales, de conformidad con los estándares y directrices de gestión documental.</p> <p>18. Proyectar respuestas a los recursos, interpuestos contra el instituto en materia laboral sin perjuicio de la competencia preferente de la Oficina Asesora Jurídica.</p> <p>19. Mantener actualizada la información en los sistemas, aplicativos u otros medios tecnológicos de su competencia, de acuerdo con los estándares de seguridad y privacidad de la información.</p> <p>20. Asistir a las reuniones de los consejos, juntas, comités y demás cuerpos, según las instrucciones impartidas por el jefe inmediato.</p> <p>21. <u>Promover la estructuración, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes, programas, proyectos y políticas propias de su dependencia.</u></p> <p>22. <u>Propender por el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión Integrado, Sistema de Gestión de la Calidad y Modelo Estándar de Control Interno – MECI de la entidad, asegurando el cumplimiento y aplicación permanente.</u></p> <p>23. Las demás funciones que le sean asignadas por ley o reglamento y que correspondan a la naturaleza de la Dependencia..</p>
<p>Funciones Catálogo de Funciones Catálogo de Competencias Laborales</p>
<p>24. <u>Formular el Plan Estratégico de gestión de talento humano según los requerimientos del Plan Estratégico Institucional y los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y gestión.</u></p> <p>25. Seleccionar talento humano de conformidad con la naturaleza de los empleos, tipo de provisión y normatividad que regula el proceso en la entidad.</p> <p>26. Promover el desarrollo de las capacidades del talento humano con base en los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación.</p> <p>27. Implementar el programa de bienestar Social e Incentivos, teniendo en cuenta los criterios de equidad, i eficiencia, cubrimiento institucional y la normatividad vigente.</p> <p>28. Desarrollar la cultura organizacional teniendo en cuenta lineamientos de empleo público, marco ético institucional y estudios realizados.</p> <p>29. Legalizar situaciones administrativas de acuerdo con las políticas institucionales y la normatividad vigente.</p> <p>30. Generar nómina de acuerdo con normas vigentes y políticas de la organización.</p>

La especialización en PLANEACIÓN AMBIENTAL Y MANEJO INTEGRAL DE LOS RECURSOS NATURALES tiene relación con la mencionada función de acuerdo con los siguientes argumentos:

- Dentro de los planes, programas, proyectos y políticas propios de la **Subdirección de Talento Humano**, se encuentra la **implementación de la política ambiental y el Plan Institucional de Gestión Ambiental –PIGA**, el cual fue adoptado mediante la Resolución 005127 del 24 de abril del 2010, documento elaborado por la suscrita, como se puede evidenciar en los anexos y cuya Secretaría Técnica está a cargo de esta de Subdirección.

POLITICA

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, consciente de su responsabilidad en la preservación del medio ambiente y reconociendo su deber en la prevención, control y mitigación de los impactos ambientales negativos generados en el desarrollo de sus actividades, se compromete a implementar estrategias que contribuyan a mitigar dichos impactos y a mejorar la gestión ambiental institucional.

ALCANCE

La presente política aplica a los servidores públicos, contratistas, subcontratistas, auxiliares bachilleres, estudiantes, judicantes y población privada de la libertad a cargo del INPEC a nivel nacional.

OBJETIVOS

1. Diseñar e implementar programas que promuevan el uso eficiente de los recursos naturales que emplea en el desarrollo de sus actividades, así como la reducción de residuos y la emisión de gases efecto invernadero.
2. Proporcionar la información y formación necesarias a funcionarios y contratistas del Instituto para que se involucren en los programas que dan cumplimiento a los objetivos de la presente política.
3. Implementar criterios de sostenibilidad ambiental en las actividades desarrolladas por el instituto.
4. Promover el desarrollo de buenas prácticas ambientales en los servidores públicos y la población privada de la libertad, de tal manera que se propicie una mejor calidad de vida.
5. Dar cumplimiento a los requisitos legales nacionales, así como los requeridos a nivel sectorial y otros compromisos asumidos voluntariamente.
6. Mejorar continuamente la Gestión Ambiental del Instituto mediante la evaluación periódica de los programas enmarcados en la presente política.

RESPONSABILIDADES

ELABORACIÓN	REVISIÓN	APROBACIÓN	CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO
<p>LUZ MYRIAM TIERRADENTRO CACHAYA</p> <p>Subdirectora (C) de Talento Humano</p> <p>Dueña de Proceso de Gestión Talento Humano</p>	<p>JUAN MANUEL RIANO VARGAS</p> <p>Jefe Oficina Asesora de Planeación</p>	<p>MAYOR GENERAL WILLIAM E. RUIZ GARZON</p> <p>Director General</p> <p>COMITÉ INSTITUCIONAL</p>	<p>Servidores públicos del contratistas, subcontratistas, auxiliares bachilleres, estudiantes, judicantes y población privada de la libertad a cargo del Instituto a nivel nacional</p>	<p>LUZ MYRIAM TIERRADENTRO CACHAYA</p> <p>Subdirectora (C) de Talento Humano</p> <p>Dueña de Proceso de Gestión talento Humano</p>

RESOLUCIÓN NUMERO **005127** DE **26 APR 2010** HOJA No. 1

"Por medio de la cual se unifican los elementos de la gestión ambiental en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC."

ARTÍCULO CUARTO: Comité de Gestión Ambiental CIGA, es la instancia coordinadora de todas las actividades que se propongan dentro de los procesos de formulación, adopción, implementación, seguimiento y control del Plan Institucional de Gestión Ambiental.

ARTICULO QUINTO: Conformación Comités de Gestión Ambiental CIGA. Los Comités de Gestión Ambiental CIGA se conformaran de la siguiente manera:

COMITÉ CENTRAL

1. Dirección General o su delegado (a).
2. Dirección Administrativa y Financiera o su delegado (a).
3. Subdirección de Comando Superior del Cuerpo de Custodia y Vigilancia o su delegado (a).
4. Subdirección de Reinserción Social o su delegado (a).
5. Subdirección de Tecnología y Comunicaciones o su delegado (a).
6. Subdirección Administrativa o su delegado (a).
7. Subdirección de Talento Humano o su delegado (a).
8. Subdirección Financiera o su delegado (a).

COMITÉ DIRECCIONES REGIONALES

1. Director regional o Suplente.
2. Encargado del área Administrativa, Financiera y de Talento Humano.
3. Encargado del área de Reinserción Social.

COMITÉ ESTABLECIMIENTOS DE RECLUSION

1. Subdirector del Establecimiento o Suplente.
2. Representante del área Administrativa, Financiera y de Talento Humano.
3. Representante del área de Reinserción Social.

PARÁGRAFO 1. Para Establecimientos pequeños el Comité estará conformado por el Director o quien haga sus veces y por el Comandante de Vigilancia.

PARÁGRAFO 2. Los Comités de los Establecimientos le rendirán informe de sus actividades trimestralmente a los Comités Regionales y estos a su vez al Comité de la sede Central.

PARÁGRAFO 3. La Subdirección de Talento Humano y la Subdirección de Reinserción Social serán los encargados de llevar la secretaria de este Comité, esta se elegirá entre ellos.

ARTÍCULO SEXTO: Las funciones de los Comités serán:

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE
Dada en Bogotá, D.C. A los **26 APR 2010**


CARLOS ALBERTO BARRAGAN GALINDO
Director General (e)

Revisó: Rosalba García Betancour, Nelly Montes Conde, Alejandro Gómez Martínez

Elaboró: Katherine Gómez, Ángela Rubiano, Erika Méndez, Lorena Acero, Julián Pedraza.
13/04/2010



OFICINA JURIDICA
I.N.P.E.C.
CONTROL DE LEGALIDAD

Nombre María Inés Pescador de Barragan
Cargo Jefe Oficina Asesoría Jurídica
Fecha Abril 26/2010

- Certificado de estudio Especialización – No valorado

Libertad y Orden

Universidad Militar Nueva Granada

En consideración a que:

Katherine Marcela Gómez López

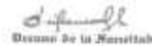
C.C. 63.436.092 expedida en Vélez

ha cumplido con todos los requisitos exigidos, le confiere el título de
**Especialista en Planeación Ambiental y Manejo
Integral de los Recursos Naturales**

En constancia se firma el presente Diploma en Bogotá, D.C.
a los 03 días del mes de Octubre de 2012.


Rector


Decano Académico


Decano de la Facultad

Año de Diez y Seis mil y Doscientos y Diez y Seis
Registra P. 2052

Oficina de Registro y Control Académico

0012290

Registro Oficial
Asociación de Instituciones Educativas (AIE)
Bogotá, D.C. Registrada en Colombia
M. C. No. 10 Año 2012

QUINTO: teniendo en cuenta que se reglamentó una etapa de reclamación para la validación de antecedentes, efectivamente el 20 de noviembre de 2023, presente reclamación a través del aplicativo SIMO, con los argumentos ya expuestos en el anterior punto de este escrito.



SEXTO: De fecha 29 de diciembre de 2023, se publicó respuesta a la reclamación, en la cual se señala lo siguiente:

1. Señalan que, para el documento certificado de seminario de Evaluación del Desempeño Laboral, “en la tabla de educación Informal que el intervalo mínimo de horas certificadas es entre 16 y 31 horas, como se evidencia en la siguiente tabla... Por lo cual el documento objeto de evaluación, aportado por el aspirante se evidencio que este contiene 8 Horas las cuales resultan insuficientes”.

Lo que se evidencia con esta respuesta y con el comentario en observaciones de validación es que no hay un solo criterio para realizar esta verificación, que ante tanta verificación que deben realizar y reclamaciones que seguramente llegan, hacen respuestas genéricas y no detallan con certeza los documentos aportados, puesto que una cosa se dijo en el resultado y otra la respuesta a la reclamación.

como también se puede pensar que son personas que tienen lineamientos básicos y no contemplan situaciones aisladas, es decir si bien es cierto la mayoría de concursantes pueden aportar certificación de estudios en especializaciones específicas como ejemplo gerencia del talento humano, seguramente no se contempla que actualmente soy la única Ingeniera ambiental que labora en la subdirección de talento humano y que tengo a mi cargo procesos que solo por mi formación profesional puedo realizar, y que el manual de funciones contempla dentro de los núcleos básicos; ingeniería ambiental, sanitaria y afines, no se denota una experticia en el proceso puesto que no tienen en cuenta mis argumentos para llevar a cabo la revisión eusastiva a mis estudios adicionales.

VII. Requisitos de Formación Académica y Experiencia	
Formación Académica	Experiencia
Título profesional en disciplinas afines al núcleo básico del conocimiento Administración, Ingeniería ambiental, sanitaria y afines, Ingeniería Industrial y afines, Derecho y afines, psicología. Sociología, trabajo social y afines (Tarjeta profesional en los casos reglamentados por la ley.)	Dieciocho (18) meses de experiencia profesional relacionada

2. *“Por otra parte, respecto a su petición de validación para asignación de puntaje para los títulos de Especialización en Docencia universitaria y en Planeación ambiental y manejo integral de los recursos naturales, nos permitimos indicarle que, durante la etapa que nos concierne, se procedió a realizar el análisis pertinente, efectuando la comparación entre los documentos aportados, con las funciones del empleo en el que Usted concursó, denotando que, no fue posible evidenciar similitud alguna que permita inferir que la formación en educación superior adquirida por el concursante, guarde la correlación que demanda el Anexo Modificadorio al Acuerdo de convocatoria del proceso de selección, toda vez que no se evidencia relación con la OPEC 169781 que tiene un enfoque de brindar apoyo profesional implementando los procesos y procedimientos del talento humano del INPEC de conformidad con la normatividad vigente y las políticas institucionales, tal y como se evidencia con las funciones del mismo, las cuales son:*
 1. *Gestionar las novedades del talento humano del instituto relacionadas con la provisión de vacantes,*
 2. *seguridad social,*
 3. *parafiscales,*
 4. *nomina,*
 5. *actos administrativos y certificaciones, cuando sea requerido.*
 6. *Organizar y ejecutar las actividades para llevar a cabo el sistema de carrera penitenciaria y carcelaria de conformidad con el procedimiento establecido.*
 7. *Organizar y desarrollar las actividades de las convocatorias públicas de empleos en coordinación con la CNSC suministrando la información requerida y dar cumplimiento a las listas de elegibles una vez verificada la información suministrada por la CNSC en concordancia con la normatividad vigente.*
 8. *Controlar y evaluar las políticas institucionales de ubicación y reubicación del talento humano de acuerdo con las directrices institucionales y las necesidades del servicio.*
 9. *Gestionar los lineamientos institucionales establecidos en materia de ubicación y reubicación del talento humano de acuerdo a las necesidades del servicio.(...)”*

Con los anteriores argumentos fácticos y legales, CONFIRMAMOS el puntaje de 58.50 publicado el día 17 de noviembre de 2023, en la Prueba de Valoración de Antecedentes, en cumplimiento de lo establecido en la Ley, los Acuerdos y su Anexo modificadorio, que rigen el Proceso de Selección.

SEPTIMO: Señor Juez, en vista de que se agotaron los recursos otorgados acudo a la Justicia Colombiana para proteger mis derechos fundamentales evidentemente vulnerados, ante la reiterada negativa, frente a mi reclamación y ante el daño que se me está causando al NO VALIDAR 25 PUNTOS A MI FAVOR, que pueden hacer diferencia en la posición de participación en la que me encuentro y al acceder al empleo que ya me encuentro desempeñando en nombramiento provisional, toda vez que en el INPEC, desarrollo labores como es la implementación del PIGA PROPIOS DE MI CARRERA, carrera que se encuentra incluida en el núcleo básico ofertado, y por supuesto mis especializaciones han sido determinantes en los PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN Y PIGA, son funciones que son propias de los procesos de talento humano, en la respuesta no hay un sustento que diga porque no hay relación, no se denota que hayan revisado mis argumentos, relacionan las funciones del empleo y nada mas no detallan o contradicen lo que yo indique en mi reclamación.

OCTAVO: Es un hecho evidente su señoría, que existe vulneración de derechos fundamentales, que el desarrollo de los procesos de selección en cuanto a la VALORACION DE ANTECEDENTES, lo cual carece de sustento jurídico y técnico a la hora de aplicar el criterio, que garantice imparcialidad, objetividad, igualdad y mérito, no hay claridad frente a la verificación realizada, puesto que se está aplicando “la interpretación personal” invalidando el Manual específico de Funciones y los aportes con los que sustento que si cumplo con los estudios relacionados.

III. DERECHOS VULNERADOS

Con las acciones y omisiones (interpretaciones erradas) por parte del operador **UNIVERSIDAD LIBRE** la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC)**, me fueron vulnerados los siguientes derechos fundamentales, los cuales solicito respetuosamente su señoría me sean tutelados:

Derecho fundamental al **DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO** contenido en el artículo 29 superior, derecho fundamental de **IGUALDAD** contenido en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, **DERECHO AL TRABAJO** artículo 25 y **ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS** artículo 40-47, Confianza Legítima Y Seguridad Jurídica entre otros, igualmente protegidos por el preámbulo, artículos 1, 13, 29, 25, 40-7, 83, 86, 209, 228 y 230, de la Constitución Política de Colombia respectivamente.

IV. PROCEDENCIA Y LEGITIMIDAD

La acción de tutela, consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, fue reglamentada mediante el Decreto 2591 de 1991, que en el artículo 1° establece que "Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe en su nombre, **la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales**, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos que señala este decreto", sin embargo, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 6° *ibídem*, ésta acción no procede cuando existen otros medios de defensa judiciales, salvo que se interponga como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En esto consiste su condición de medio judicial subsidiario.

Ese mecanismo alternativo, según reiterada jurisprudencia constitucional, debe ser **eficaz**, pues de no serlo, la tutela no procede como medio judicial de protección de los derechos fundamentales.

Además de lo anterior, la Corte Constitucional ha establecido dos subreglas excepcionales en las cuales el carácter subsidiario de la acción de tutela no impide su utilización a pesar de existir mecanismos alternos de defensa judicial, es decir (i) cuando el accionante la ejerce como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable inminente, que requiera medidas urgentes, sea grave e impostergable y (ii) cuando el medio de defensa existe, pero en la práctica es ineficaz para amparar el derecho fundamental cuya protección se invoca y que en caso de no ser garantizado, se traduce en un claro perjuicio para el accionante.

Ahora bien, las decisiones que se dictan en el desarrollo de un concurso de méritos para la provisión de empleos, generalmente constituyen actos de trámite y contra estos no proceden los recursos de la vía gubernativa ni los medios de control que regula la Ley 1437 de 2011 –CPACA-. Por tanto, en el evento de presentarse, en desarrollo del concurso la flagrante violación de un derecho fundamental, la acción de tutela para el afectado resulta procedente ante la carencia de medios de defensa judiciales para lograr la continuidad en el concurso. Así lo aceptó la Sala Plena de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado y lo han reiterado las Secciones Primera y Cuarta en anteriores ocasiones.

Las decisiones que se dictan en el desarrollo de un concurso de méritos para la provisión de empleos, generalmente constituyen actos de trámite y contra estos no proceden los recursos de la vía gubernativa ni los medios de control que regula la Ley 1437 de 2011 –CPACA-. Por tanto, en el evento de presentarse, en desarrollo del concurso la flagrante violación de un derecho

fundamental, la acción de tutela para el afectado resulta procedente ante la carencia de medios de defensa judiciales para lograr la continuidad en el concurso.

- Fallo Sentencia 00294 de 2016 Consejo de Estado; CONCURSO DE MERITOS - Procedencia de la acción de tutela contra acto administrativo de trámite por vulneración de derechos fundamentales / CARRERA ADMINISTRATIVA – Finalidad.
- La carrera administrativa cuyo origen constitucional se encuentra en el artículo 125 de la Constitución Política, es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. En este sentido, la carrera administrativa funge, entonces, como un principio y una garantía constitucional.

IV. FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. Constitución Política de Colombia:

ARTICULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

1. LEY 909 DE 2004

ARTICULO 28. b) Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole;

V. PETICIÓN EN CONCRETO

De conformidad a la línea jurisprudencial invoca en el presente recurso, los principios de la confianza legítima, la igualdad y la buena fe, como fundamentos de defensa de los planteamientos expuestos, toda vez que la jurisprudencia establece que la aplicación en los concursos de mérito bajo el concepto de experiencia relacionada, cuando esta se refiere específicamente a la adquirida en el cargo, se enmarca en un precepto de vulneración al derecho a la igualdad de oportunidades para acceder al empleo público de carrera administrativa, colocándonos en un estado irrazonable de desigualdad injustificada, toda vez que solo tendrían derecho a acceder a estos cargos, únicamente aquellas personas que se han desempeñado dentro del mismo, colocando a estos en una condición privilegiada, desvirtuando así el derecho a la igualdad.

PRIMERO: solicito se determine la MEDIDA PROVISIONAL, con el fin de que no se avance en las demás etapas del proceso hasta tanto no se resuelva la acción de tutela, puesto que la siguiente etapa

será la de CONFORMAR LISTA DE ELEGIBLES y esto causaría un daño eminente, La Corte Constitucional señala que *“La protección provisional está dirigida a: i) proteger los derechos de los demandantes con el fin de impedir que un eventual amparo se torne ilusorio; ii) salvaguardar los derechos fundamentales que se encuentran en discusión o en amenaza de vulneración; y iii) evitar que se produzcan otros daños como consecuencia de los hechos objeto de análisis en el proceso, perjuicios que no se circunscriben a los que pueda sufrir el demandante. De ahí que, el juez está facultado para “ordenar lo que considere procedente” con arreglo a estos fines (inciso 2º del artículo transcrito). Las medidas provisionales cuentan con restricciones, debido a que la discrecionalidad que entraña su ejercicio no implica un poder arbitrario u omnímodo. Por ello, la expedición de esa protección cautelar debe ser “razonada, sopesada y proporcionada a la situación planteada”*^[1].

De este modo, señor juez solicito como medida provisional se ordene a la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- y la Universidad Libre la SUSPENSIÓN de las Etapas y/o fases señaladas en el Acuerdo № 2100 DE 2021 del 28 de septiembre de 2021 en donde en el Artículo 2º.- Modifica y Adiciona el artículo 3 del Acuerdo No. 20191000009556 del 20 de diciembre de 2019 para el Proceso de Selección Nro. 1357 de 2019 – INPEC Administrativos.

ARTÍCULO 3.- ESTRUCTURA DEL PROCESO. El presente proceso de selección tendrá las siguientes fases:

(...)

3. Verificación de requisitos mínimos, en adelante VRM, para la modalidad del proceso de selección abierto y de ascenso.
4. Aplicación de pruebas:
 - 4.1 Pruebas sobre Competencias Funcionales.
 - 4.2 Pruebas sobre Competencias Comportamentales.
 - 4.3 Prueba de ejecución para el cargo de Conductor Mecánico.
 - 4.4 Valoración de Antecedentes.**

(...)

Toda vez que podría realizarse un perjuicio irremediable en mis derechos fundamentales ya descritos al quedar sin posibilidad de ocupar el primer o segundo lugar de la lista de elegibles para ocupar una de las dos vacantes ofertadas, Por no realizar una valoración adecuada de los antecedentes

SEGUNDO: Se ordene el amparo de los derechos fundamentales como son: DERECHO A LA IGUALDAD (Artículo 13), DERECHO AL TRABAJO (Artículo 25), DEBIDO PROCESO, DERECHO AL MINIMO VITAL DERECHO AL ACCESO A LOS CARGOS PUBLICOS POR CONCURSO DE MERITOS EN LA MODALIDAD DE ASCENSO, DERECHO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA, DERECHO ACCEDER A UN CARGO SUPERIOR, amenazados y vulnerados por la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC, UNIVERSIDAD LIBRE, para el Proceso de Selección Nro. 1357 de 2019 – INPEC Administrativos.

TERCERO: Solicito se realice la validación eusastiva y corregir el resultado de valoración de antecedentes a con el fin de mejorar mi posición dentro del proceso de selección, otorgando veinticinco (25) puntos adicionales por las dos especializaciones y el curso adicional, toda vez que se evidencio la relación que hay entre mis estudios adicionales y las funciones del empleo al cual me postule, especializaciones que fueron desconocidas injustificadamente.

VI. JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento me permito manifestar que por los mismos hechos y derechos no he presentado petición similar ante ninguna autoridad judicial.

VII. ANEXOS

1. RECLAMACION VA
2. RESPUESTA A RECLAMACION VA
3. Soportes de reclamación
 - a. Programa de inducción-Subdirección de Talento Humano
 - b. Plan Institucional de Capacitación
 - c. Guía para el diseño, actualización y registro de programas académicos
 - d. Resolución 5127 del 26 de abril del 2010 –PIGA
 - e. Política ambiental – Proceso de Gestión del Talento Humano
 - f. Proyecto educativo especialización en planeación ambiental y manejo integral de los recursos naturales.

VIII. NOTIFICACIONES

NOTIFICACIÓN:

Celular: 3004336046

Correo: kateg1983@hotmail.com

Agradezco su atención

Atentamente:

KATHERINE MARCELA GOMEZ LOPEZ

C.C N° 63438092 de Vélez-Santander