REPORTE GENERAL DEL PROYECTO

Convocatoria	DG-0001-2024
Código Proyecto	1390
Proyecto	FEDELAM_2024
Modalidad de Presentación	Gremio
Estado del Proyecto	**Radicado**
Fecha de Radicación	06/03/2024 15:47

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA O GREMIO

DATOS DEL PROPONENTE

Nombre proponente / Empresa / Gremio	FEDERACIÓN LATINOAMERICANA DE EMPRESARIOS	**Sigla**	FEDELAM
Nit	901314039	**Dígito de Verificación**	3
Departamento de Domicilio	BOGOTÁ D.C	**Ciudad/Municipio de Domicilio**	BOGOTÁ(BOGOTÁ D.C)
Dirección de Domicilio	AV 1RA DE MAYO # 71 D-11 PISO 2	**Cobertura**	Nacional
Número de Teléfono	3232763434	**Página Web**	https://fedelam.com/
Código CIIU	9499	**Actividad Económica**	ACTIVIDADES DE OTRAS ASOCIACIONES N.C.P.
Tipo de Organización	Privada	**Tamaño de la Empresa/Gremio**	MICROEMPRESA
Los trabajadores de la Empresa o de las empresas afiliadas han obtenido certificación de competencias laborales del SENA?	Si	**Empresa/Gremio exportadora**	No
La empresa/gremio ha vinculado expertos técnicos para la elaboración de instrumentos de evaluación de competencias laborales?	Si		

MESAS SECTORIALES SENA a la que pertenece la Empresa/Gremio

Mesa Sectorial

Seguridad y Vigilancia Privada

Datos representante legal de la Empresa/Gremio proponente

Tipo de Identificación	Cédula de Ciudadanía	**Número de Identificación**	79215905
Nombre Completo	Nestor Ferney Susa Algarra	**Cargo en la Empresa**	REPRESENTANTE LEGAL
Email	Ferneysusa7@gmail.com	**Teléfono**	3125770157

Datos de contacto persona encargada del proyecto en la Empresa/Gremio - persona encargada del área de comunicaciones en la Empresa/Gremio

Tipo Contacto	*Tipo Documento*	*Documento*	*Nombre*	*Cargo*	*Teléfono*	*Correo*
Persona Encargada del Área de Comunicaciones	C.C.	1022985837	Ingrid Catalina Ruiz Castellanos	Asistente administrativa	3156027414	admistrativo.ocnor@gmail.com
Persona Encargada del Proyecto	C.C.	79215905	Nestor Ferney Susa Algarra	REPRESENTANTE LEGAL	3125770157	Ferneysusa7@gmail.com
Persona Encargada de Sustentar el Proyecto	C.C.	80737534	HARRISON MARROQUIN ALVAREZ	DIRECTOR DE PROYECTOS	3123130286	harrison.marroquin@gmail.com

GENERALIDADES DE LA EMPRESA O GREMIO

Objeto social de la empresa/gremio, productos y/o servicios ofrecidos y mercado al que van dirigidos

FEDELAM es la FEDERACIÓN LATINOAMERICANA DE EMPRESARIOS, una institución de carácter gremial que tiene como objeto social propugnar por el desarrollo de la industria de la seguridad, empresas que cuentan con departamento de seguridad, y en general todas las empresas que requieren de servicios de seguridad, o tienen algún tipo de relación comercial con estas empresas, implementando planes y programas para conseguir el crecimiento económico de todas y cada una de las empresas del sector, para obtener un mejoramiento en la calidad de vida de todos sus empleados. Para el logro de su objetivo podrá realizar las siguientes actividades: a. Estimular el espíritu gremial entre las empresas y entidades de seguridad privada, buscando la vinculación de estas a la federación, con el fin de lograr una identidad de conceptos e intereses comunes. b. Implementar planes y programas en beneficio de sus miembros y de las empresas de la industria de la seguridad privada, empresas que cuentan con departamento de seguridad, y en general todas las empresas que contratan servicios de Vigilancia y seguridad privada, o tienen algún tipo de relación comercial con estas empresas, con el fin de alcanzar un desarrollo unificado de la actividad, en materia legal, técnica y científica. c. Representar, coordinar y defender los intereses de sus miembros ante los organismos estatales y particulares de carácter Nacional. d. Apoyar y coordinar planes conjuntos con entidades de beneficio común, con el fin de contribuir a la seguridad ciudadana. e. Adelantar campañas de divulgación que permitan, tanto a las personas naturales y jurídicas, públicas y privadas, a la industria, la banca y el comercio en general, el conocimiento, alcance y beneficios de la actividad desarrollada por las empresas y entidades cuyo objeto social se relacione con el objeto social de la federación. f. Brindar a los organismos estatales de control la cooperación necesaria para el cumplimiento de su misión. g. Buscar la afiliación y trabajo conjunto con organizaciones que la Junta Directiva recomiende, para establecer intercambios de estudios y conocimientos que favorezcan a los miembros y a las empresas y entidades que tengan relación con la federación. h. Realizar estudios relacionados con la compra de artículos de consumo por la industria relacionada con el objeto de la federación, con el fin de que las adquiera en las condiciones más favorables. i. Implementar planes y programas de capacitación permanentes, con el fin de que las empresas y entidades vinculadas posean un personal calificado que brinden un mejor servicio a sus usuarios. j. Llevar informes estadísticos para determinar, periódicamente, todos los objetos cuantificables con relación al objeto de la federación en la región, que sirvan de base para lograr un mejor desarrollo de la Actividad. k. Velar por el cumplimiento de las normas legales en cada una de las empresas vinculadas a la federación, buscando que el personal que labora en cada una de ellas sea justamente remunerado y constantemente estimulado y motivado para hacer que su actividad sea cada vez más digna y profesional. l. Los demás que resulten de su naturaleza de organización gremial.

A partir de lo anterior, nos permitimos establecer la relación de las temáticas del proyecto con el objeto social de la federación:

Tecnologías de la Información y Seguridad Digital en el Entorno Penitenciario: FEDELAM, en su compromiso con el avance de la seguridad, apoya fuertemente la capacitación en tecnologías de la información y seguridad digital. Este enfoque no solo moderniza las prácticas de seguridad penitenciaria, sino que también se alinea con el interés de FEDELAM en implementar planes y programas que fomenten la innovación técnica y científica del sector seguridad, según se establece en el literal b. de la descripción del objeto social. Al incorporar estas tecnologías, se garantiza una gestión de seguridad más eficiente y segura, lo que repercute positivamente en la calidad del servicio y la seguridad tanto para empleados como para reclusos.

Liderazgo y Gestión del Clima Organizacional en el Ámbito Penitenciario: FEDELAM valora el liderazgo eficaz y la gestión de un clima organizacional positivo, elementos esenciales en cualquier sector relacionado con la seguridad. Este enfoque no solo mejora las condiciones laborales y la moral del personal, sino que también promueve prácticas de gestión más humanas y efectivas en el entorno penitenciario. Esto se alinea con la misión de FEDELAM de mejorar la calidad de vida de los empleados y profesionalizar la industria según se establece en el literal k. de la descripción del objeto social.

Asociatividad y Marketing en Proyectos Agropecuarios: Esta formación, dirigida a personas privadas de la libertad que trabajan como parte de su proceso de resocialización en La Colonia Agrícola del INPEC en Acacías (Meta), refleja el compromiso de FEDELAM con la seguridad ciudadana a través de la reintegración social. FEDELAM entiende a través de esta formación que la seguridad ciudadana se construye desde un enfoque humano, esto se alinea con la misión de FEDELAM de mejorar la calidad de vida de las personas.

IA y Tecnologías Emergentes en Seguridad Penitenciaria: La formación en inteligencia artificial y tecnologías emergentes es crítica para mantener a la industria de la seguridad a la vanguardia. FEDELAM, al promover el desarrollo técnico y científico, encuentra en esta acción formativa una manera directa de implementar sus objetivos. La adopción de estas tecnologías en el entorno penitenciario no solo mejora la seguridad y eficiencia, sino que también propicia un ambiente de trabajo más seguro y avanzado tecnológicamente.

Innovación y Transformación en la Gestión del Conocimiento Institucional en el INPEC: Esta acción promueve la gestión efectiva del conocimiento dentro de una institución clave para la seguridad penitenciaria. Se alinea con la misión de FEDELAM de implementar programas de capacitación y promover el desarrollo técnico. Además, mejora la capacidad del INPEC para ofertar formación pertinente y actualizada para la seguridad.

Derechos Humanos y Equidad de Género en el Entorno Penitenciario: El compromiso de FEDELAM con el cumplimiento de normas legales y la promoción de un trato justo y motivador para el personal se refleja en la importancia de formar en derechos humanos y equidad de género. Estos principios son fundamentales para garantizar una gestión penitenciaria que respete la dignidad humana y promueva un entorno de trabajo y reclusión justo y equitativo.

FEDELAM ofrece una serie de servicios integrales a todos sus asociados, abarcando áreas esenciales para el desarrollo y fortalecimiento de los sectores que representa:

Representación: FEDELAM actúa como un vehículo representativo de los intereses de sus asociados, siendo la voz unificada que aboga por políticas y regulaciones que favorezcan el desarrollo sostenible y equitativo de los sectores productivos. FEDELAM, en su compromiso constante con la defensa de los derechos de sus agremiados, ha establecido relaciones directas y colaborativas con entidades clave como el Ministerio de Educación, el Ministerio del Trabajo, la Superintendencia de Vigilancia y el SENA. A través de su participación activa en reuniones y espacios de diálogo, FEDELAM se convierte en un vehículo propositivo, presentando iniciativas y propuestas que aboguen por la DIGITALIZACIÓN DEL SECTOR de la seguridad y propendan por el BIENESTAR DEL SER HUMANO en las organizaciones. Esta interacción cercana con instancias gubernamentales y formativas permite a FEDELAM no solo defender los intereses de sus asociados, sino también contribuir al desarrollo y perfeccionamiento continuo de estos sectores estratégicos para el país.

Investigación: La federación realiza investigaciones exhaustivas para comprender a fondo las dinámicas del mercado, identificar oportunidades y desafíos, y proporcionar información estratégica que beneficie a sus miembros. FEDELAM, en su afán por elevar los estándares de calidad y fomentar la productividad en beneficio de todos sus agremiados, lleva a cabo investigaciones en 2 áreas alineadas con sus objetivos estratégicos: 1. EL USO DE TECNOLOGÍAS EMERGENTES COMO VEHÍCULO PARA LA TRANSFORMACIÓN E INNOVACIÓN DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS y 2. EL SER HUMANO COMO RECURSO CLAVE PARA EL CRECIMIENTO EMPRESARIAL (CLIMA ORGANIZACIONAL, BIENESTAR LABORAL, SALUD, DESARROLLO PROFESIONAL, DERECHOS HUMANOS). Estas investigaciones buscan identificar oportunidades de mejora, así como desarrollar estrategias innovadoras que puedan potenciar el rendimiento y la eficiencia en dichos sectores. Al comprometerse con la investigación constante, FEDELAM no solo busca elevar la calidad de los servicios y productos ofrecidos por sus miembros, sino también contribuir al crecimiento sostenible y al fortalecimiento de la competitividad en estos sectores cruciales para el desarrollo económico del país.

Formación: Consciente de la importancia de la GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO en las organizaciones, FEDELAM ofrece programas de capacitación y desarrollo profesional, asegurando que sus asociados estén actualizados con las últimas tendencias, tecnologías y mejores prácticas en seguridad privada. FEDELAM se destaca por su compromiso con el desarrollo integral de sus agremiados, llevando a cabo capacitaciones especializadas en los sectores clave de SEGURIDAD, EDUCACIÓN Y AGRICULTURA. Estas capacitaciones están diseñadas para potenciar las competencias y habilidades de los trabajadores afiliados y su cadena productiva, brindándoles herramientas prácticas y conocimientos actualizados. Al poner énfasis en la mejora continua de las habilidades profesionales, FEDELAM no solo contribuye al crecimiento individual de los trabajadores, sino que también fortalece la competitividad y la excelencia en los sectores de SEGURIDAD, EDUCACIÓN Y AGRO, impulsando así el progreso y el desarrollo sostenible en estos ámbitos esenciales para la economía del país.

Eventos y Networking: Organiza eventos especializados que fomentan la interacción entre las empresas afiliadas, creando oportunidades para el intercambio de experiencias, establecimiento de contactos y el fortalecimiento de relaciones empresariales. FEDELAM tiene como objetivo principal fomentar el intercambio de experiencias y promover la integración de los sectores que representa. Con ese fin, la federación organiza eventos especializados que sirven como plataformas dinámicas para la interacción entre sus agremiados. Estos eventos no solo facilitan la difusión de conocimientos y mejores prácticas, sino que también propician un ambiente favorable para el establecimiento de vínculos y colaboraciones estratégicas. De esta manera, FEDELAM desempeña un papel crucial en la creación de una red sólida y colaborativa que potencia el desarrollo colectivo de los sectores de SEGURIDAD, EDUCACIÓN Y AGRICULTURA, contribuyendo al fortalecimiento y la prosperidad de la comunidad empresarial que representa.

Alianzas Estratégicas: Promueve y facilita alianzas estratégicas entre sus miembros y otras entidades afines, contribuyendo así a la construcción de una red robusta que beneficie a todos los actores del sector. Desde su creación, FEDELAM ha mantenido un enfoque proactivo en la búsqueda y establecimiento de alianzas estratégicas con los sectores de la SEGURIDAD, EDUCACIÓN Y AGRICULTURA. Con el objetivo de participar de manera activa en el desarrollo de normativas relevantes para estos sectores, la federación ha trabajado en colaboración estrecha con diversas entidades y organismos. Al construir puentes con actores clave en la educación, defensa y ámbito laboral, FEDELAM no solo ha contribuido a la creación de un marco normativo más sólido, sino que también ha consolidado su posición como un actor influyente en la formulación de políticas que impactan directamente en los intereses y el desarrollo de sus agremiados.

Ferias y Congresos: Participa y organiza ferias y congresos que sirven como plataformas para la exhibición de productos y servicios, así como para el intercambio de conocimientos y experiencias entre los profesionales del sector. FEDELAM, comprometida con el desarrollo integral de los sectores que representa, ha desempeñado un papel activo en la organización y participación de congresos enfocados en fortalecer los ámbitos de educación, agricultura y seguridad. A través de estos eventos, la federación busca fomentar el intercambio de conocimientos, la identificación de mejores prácticas y la generación de sinergias entre sus agremiados y otros actores relevantes en cada sector. Asimismo, FEDELAM ha participado en ferias de empleo y ferias de servicios, creando plataformas estratégicas que benefician significativamente a los sectores representados. Estas iniciativas no solo contribuyen al crecimiento y la actualización de sus agremiados, sino que también refuerzan el papel de FEDELAM como un agente dinámico y comprometido en la promoción de oportunidades y el fortalecimiento global de los sectores de EDUCACIÓN, AGRO Y SEGURIDAD.

Observatorio Laboral y Estadísticas: Mantiene un observatorio laboral que monitorea las condiciones de trabajo en el sector y proporciona estadísticas actualizadas, ofreciendo una visión integral que respalda la toma de decisiones informadas. FEDELAM demuestra su compromiso con el bienestar de sus agremiados a través de su participación activa en observatorios laborales y la meticulosa recopilación de estadísticas de los sectores que representa. Al formar parte de observatorios laborales, la federación contribuye a la comprensión detallada de las condiciones laborales en los ámbitos de su incumbencia. Además, el mantenimiento riguroso de estadísticas actualizadas permite a FEDELAM ofrecer a sus agremiados información valiosa y oportuna, facilitando la toma de decisiones informadas. Esta dedicación a la recolección y análisis de datos respalda la posición de FEDELAM como un aliado estratégico para sus asociados, asegurando que estén equipados con los recursos necesarios para afrontar desafíos y aprovechar oportunidades en los sectores representados.

Apoyo a Consultorías: Reconociendo la importancia de las consultorías, FEDELAM respalda y facilita el desarrollo de servicios de consultoría especializada, consolidándolos como ejes fundamentales para el avance del SECTOR DE LA SEGURIDAD. A lo largo de su destacada trayectoria, FEDELAM ha desempeñado un papel fundamental al ofrecer apoyo y realizar consultorías especializadas en los sectores clave de educación, defensa y agricultura. La federación se ha comprometido activamente en respaldar el desarrollo de estos sectores, proporcionando análisis profundos y datos concretos que sirven como base sólida para la toma de decisiones informadas. Al brindar asesoramiento especializado, FEDELAM ha contribuido significativamente a la optimización de procesos, la identificación de áreas de mejora y el impulso de iniciativas estratégicas que benefician tanto a sus agremiados como al desarrollo integral de los sectores representados. Esta participación proactiva refleja el compromiso de FEDELAM en ser un agente catalizador para el progreso y la excelencia en los ámbitos de EDUCACIÓN, DEFENSA Y AGRICULTURA.

El mercado al cual se dirige los servicios mencionados anteriormente corresponde a las empresas afiliadas a FEDELAM y sus trabajadores, las cuales pertenecen a diversos sectores económicos, este mercado es diverso dado que se pretenden abrir las puertas a todas aquellas empresas que se encaminan hacia el bienestar y la seguridad de sus clientes o usuarios.

Situación actual y proyección de la empresa/gremio

La Federación Latinoamericana de Empresarios, FEDELAM, emerge en agosto de 2019 con una base sólida compuesta por 20 EMPRESAS DE SEGURIDAD AGREMIADAS. Desde sus inicios, la federación se ha consolidado como un ente dinámico y representativo, extendiendo su influencia a diferentes sectores. Inicialmente conformada por empresas de seguridad, FEDELAM ha experimentado un crecimiento significativo al atraer a compañías de otros ámbitos como EDUCACIÓN Y FLORICULTURA.

El reconocimiento de FEDELAM como una gestora eficiente ante autoridades gubernamentales y entidades como el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC es un testimonio de su compromiso con la excelencia y la innovación. Ubicada estratégicamente en Bogotá y operando en todo el territorio colombiano, FEDELAM ha sabido capitalizar su ubicación para influir positivamente en la seguridad y el desarrollo a nivel nacional, adaptándose a las necesidades particulares de cada región.

En el núcleo de la Federación Latinoamericana de Empresarios (FEDELAM) se encuentra un compromiso profundo con el fortalecimiento y la integración de sus empresas agremiadas. Este compromiso se manifiesta a través de un enfoque estratégico en la integración gremial, estableciendo a FEDELAM como una entidad pionera en la creación de una red de colaboración y aprendizaje mutuo. Este entorno, propicio para el desarrollo profesional de los trabajadores como seres humanos, permite que las actividades de la Federación se orienten hacia EL BIENESTAR, LA SALUD, EL CLIMA LABORAL Y LOS DERECHOS HUMANOS de los sectores que representa. También cultiva indirectamente habilidades y conocimientos que son fundamentales para la generación de nuevas oportunidades de crecimiento personal y profesional a lo largo de la vida, como es el caso de LOS TRABAJADORES PRIVADOS DE LA LIBERTAD QUE DESARROLLAN PROYECTOS PRODUCTIVOS como parte de su proceso de resocialización en las cárceles de Colombia, con los cuales FEDELAM trabaja activamente.

Como parte de las actividades que desarrolla FEDELAM actualmente también se incluye la defensa de normativas y leyes que propenden por LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO COMO VEHÍCULO PARA LA INNOVACIÓN Y LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL de los sectores productivos. La realización de eventos sectoriales y la participación activa en las mesas sectoriales del SENA se convierten en herramientas esenciales para mantener a las empresas agremiadas informadas y preparadas frente a desafíos y TECNOLOGÍAS EMERGENTES. Así, FEDELAM no solo impulsa actualmente el desarrollo y la empleabilidad dentro de sus empresas agremiadas, sino que también les proporciona las herramientas para prosperar en un entorno competitivo, incluyendo la capacidad para implementar eficazmente programas de formación en el USO DE TECNOLOGÍAS PARA LA INNOVACIÓN DIGITAL DEL SECTOR.

FEDELAM, con su visión integral y su enfoque proactivo, se posiciona como un aliado estratégico para el crecimiento y la excelencia en los sectores de SEGURIDAD, EDUCACIÓN Y AGRO, desempeñando un papel esencial en el impulso de la economía nacional.

Misión:

La misión de la Federación Latinoamericana de Empresarios (FEDELAM) es consolidarse como un referente de integración gremial y desarrollo sostenible, trabajando activamente en los sectores estratégicos de SEGURIDAD PRIVADA Y DEFENSA NACIONAL, EDUCACIÓN Y AGRO. Nos comprometemos a formar y capacitar continuamente al recurso humano de nuestros agremiados, promoviendo la excelencia y la innovación en cada sector representado. Buscamos velar por el cumplimiento de las leyes y normativas vigentes, actuando como defensores y gestores proactivos ante los entes gubernamentales.

Visión:

La visión de FEDELAM es ser reconocida como una federación líder que impulsa la excelencia, el crecimiento y la integración entre sus agremiados. Aspiramos a ser una entidad influyente en la formulación de políticas y regulaciones que favorezcan el desarrollo sostenible de los sectores DE SEGURIDAD PRIVADA Y DEFENSA NACIONAL, EDUCACIÓN Y AGRO. Buscamos ser el catalizador que promueve la colaboración, el intercambio de conocimientos y la creación de sinergias para fortalecer la competitividad y el impacto positivo en la sociedad.

En el corazón de la Federación Latinoamericana de Empresarios (FEDELAM) reside un compromiso inquebrantable con el avance hacia un futuro caracterizado por la INNOVACIÓN Y LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL. Este enfoque en la vanguardia tecnológica no se limita a la simple adopción de herramientas digitales; representa una evolución en la cultura organizacional, abrazando una mentalidad que prioriza la innovación continua y la adaptabilidad. FEDELAM asume el papel de catalizador en este proceso de transformación, impulsando la integración de soluciones tecnológicas avanzadas y estrategias que abarquen la GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA ERA DIGITAL. La federación se dedica a preparar a las empresas y sus trabajadores para que sean competentes en este dinámico entorno tecnológico, asegurando que estén equipados para liderar en un mercado en constante cambio.

Paralelamente, FEDELAM enfoca su atención en el bienestar laboral y el desarrollo profesional, tratando al trabajador como un ser humano integral. Este segundo eje estratégico destaca la importancia de crear un ambiente laboral que fomente no solo el crecimiento profesional sino también el bienestar personal. La organización se compromete a promover UN CLIMA LABORAL BASADO EN EL RESPETO, LA IGUALDAD Y LA INCLUSIÓN, reconociendo que estos factores son fundamentales para el desarrollo sostenible de cualquier sector. FEDELAM valora la diversidad, promueve la equidad de género y respeta los derechos humanos, además de INTEGRAR INICIATIVAS QUE FAVOREZCAN LA RESOCIALIZACIÓN Y LA APERTURA DE NUEVAS OPORTUNIDADES DE VIDA. Este enfoque holístico en el desarrollo del capital humano es un reflejo de la convicción de FEDELAM de que un entorno laboral positivo y respetuoso es la clave para el éxito y la sostenibilidad a largo plazo.

Con estos dos ejes estratégicos, FEDELAM se posiciona como una organización visionaria, equilibrando hábilmente las exigencias de un mundo empresarial en evolución con las necesidades humanas de aquellos que forman parte de él. Esta estrategia no solo garantiza el progreso tecnológico y económico, sino que también cultiva un ecosistema laboral donde cada individuo es valorado y respetado, asegurando así un desarrollo integral y equilibrado para todos los involucrados.

Papel de la empresa/gremio en el sector y/o región que pertenece o representa

Acciones Desarrolladas por FEDELAM para el Cumplimiento de Objetivos Estratégicos:

1. Formación y Capacitación Continua:
- Desarrollo de programas educativos específicos para cada sector representado, adaptados a las necesidades cambiantes del entorno laboral.
- Implementación de plataformas en línea para la formación virtual, permitiendo un acceso flexible y continuo a los recursos de aprendizaje.
- Colaboración con instituciones educativas y expertos en cada sector para ofrecer cursos y seminarios especializados.

2. Defensa de Intereses:
- Establecimiento de un equipo legal interno para monitorear cambios normativos y representar activamente los intereses de los agremiados.
- Participación en comités y mesas de trabajo con entidades gubernamentales para discutir y aportar en la formulación de nuevas leyes y regulaciones.
- Campañas de concientización y comunicación para sensibilizar a los agremiados sobre las implicaciones de las regulaciones y normativas vigentes.

3. Integración y Colaboración:
- Organización de eventos sectoriales, ferias y congresos que fomenten la interacción y colaboración entre agremiados y actores clave de cada sector.
- Establecimiento de programas de mentoría y networking para fortalecer los lazos profesionales entre las empresas afiliadas.
- Creación de plataformas digitales que faciliten el intercambio de experiencias y conocimientos entre los miembros.

4. Desarrollo de Políticas y Normativas:
- Participación activa en mesas de trabajo con entes gubernamentales para proponer políticas y regulaciones que impulsen el desarrollo sostenible de los sectores representados.
- Elaboración y presentación de informes técnicos y propuestas legislativas basadas en la experiencia y conocimientos acumulados por la federación.
- Establecimiento de relaciones estratégicas con legisladores y organismos gubernamentales para influir positivamente en la toma de decisiones.

5. Innovación y Tecnología:
- Identificación de tendencias tecnológicas relevantes para cada sector y promoción de su adopción entre los agremiados.
- Creación de programas de financiamiento o subsidios para que las empresas afiliadas inviertan en tecnologías innovadoras.
- Colaboración con instituciones de investigación y desarrollo para estar a la vanguardia en soluciones tecnológicas aplicables a los sectores representados.

6. Promoción de Buenas Prácticas:
- Elaboración de códigos de ética y guías de buenas prácticas para cada sector, promoviendo estándares de conducta empresarial responsables.
- Reconocimiento y premiación de empresas afiliadas que destaquen por sus prácticas sostenibles y responsables.
- Campañas de sensibilización para fomentar la responsabilidad social y el respeto al medio ambiente en todas las operaciones empresariales.

7. Visibilidad y Reconocimiento:
- Participación activa en eventos sectoriales y conferencias para proyectar la imagen de FEDELAM como líder influyente y colaborador activo.
- Estrategias de relaciones públicas y comunicación para destacar las contribuciones positivas de la federación en los medios de comunicación.
- Colaboración con entidades gubernamentales y no gubernamentales en iniciativas que refuercen la imagen y reconocimiento de FEDELAM como actor clave en el desarrollo económico y social del país.

Estas acciones demuestran el compromiso de FEDELAM con la implementación de estrategias concretas para alcanzar sus objetivos estratégicos y contribuir al desarrollo integral de los sectores que representa.

Acciones Desarrolladas por FEDELAM en las Regiones de Colombia:

1. Formación y Capacitación Continua:
- Despliegue de centros de formación regionales para acercar los programas educativos a las comunidades locales.
- Adaptación de los programas de formación a las necesidades específicas de cada región, considerando particularidades y desafíos locales.
- Colaboración con instituciones educativas regionales para ampliar la oferta de cursos y facilitar el acceso a la formación.

2. Defensa de Intereses:
- Establecimiento de sedes regionales para fortalecer la representación local y abordar problemáticas específicas de cada región.
- Creación de comités regionales de defensa de intereses que monitoreen y respondan de manera ágil a cambios normativos y desafíos locales.
- Campañas de sensibilización en las regiones para involucrar a los agremiados y a la comunidad en general en temas de defensa de intereses.

3. Integración y Colaboración:
- Organización de eventos regionales que fomenten la integración y colaboración entre agremiados de una misma zona geográfica.
- Participación activa en ferias y eventos locales para promover la integración entre los agremiados y actores relevantes de la región.
- Apoyo a iniciativas locales que fortalezcan la colaboración, como clusters empresariales y asociaciones regionales.

4. Desarrollo de Políticas y Normativas:
- Creación de grupos de trabajo regionales para recopilar información y aportar perspectivas locales en la formulación de políticas y normativas.
- Establecimiento de alianzas estratégicas con gobiernos locales y entidades gubernamentales regionales para influir en el desarrollo normativo.

- Participación activa en mesas de diálogo con autoridades regionales para asegurar una representación efectiva en la toma de decisiones.

5. Innovación y Tecnología:
- Promoción de centros de investigación y desarrollo en las regiones para impulsar la adopción de tecnologías avanzadas.
- Facilitación de programas de financiamiento regional para que las empresas afiliadas inviertan en soluciones tecnológicas innovadoras.
- Colaboración con instituciones científicas y tecnológicas locales para estar a la vanguardia en innovación regional.

6. Promoción de Buenas Prácticas:
- Desarrollo de programas de sensibilización localizados para promover buenas prácticas en responsabilidad social, ética empresarial y sostenibilidad.
- Reconocimiento de empresas locales por sus prácticas responsables mediante premios y certificaciones regionales.
- Colaboración con organizaciones ambientales locales para impulsar prácticas empresariales amigables con el medio ambiente.

7. Visibilidad y Reconocimiento:
- Participación activa en eventos regionales para promover la visibilidad de FEDELAM como líder influyente en el desarrollo económico y social de cada región.
- Colaboración con medios de comunicación locales para destacar las contribuciones positivas de la federación en la región.
- Desarrollo de campañas de marketing regional para construir una imagen sólida y reconocida de FEDELAM en cada rincón del país.

Estas acciones muestran el compromiso de FEDELAM en adaptarse y trabajar de manera específica en cada región para alcanzar sus objetivos estratégicos, contribuyendo al desarrollo integral de Colombia.

En la actualidad, la Federación Latinoamericana de Empresarios (FEDELAM) ha establecido una colaboración significativa al participar activamente en la Mesa de Vigilancia y Seguridad del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Esta vinculación demuestra el compromiso de FEDELAM con el fortalecimiento de la formación y el desarrollo profesional en Latinoamérica, al contribuir directamente a la promoción de un entorno seguro y propicio para la educación y el aprendizaje en el ámbito laboral. La participación de FEDELAM en esta mesa refleja su interés en fomentar la excelencia en la capacitación y la seguridad en el sector empresarial, alineándose así con los objetivos y valores del SENA.

El doctor Néstor Ferney Susa Algarra, en calidad de representante legal de la Federación Latinoamericana de Empresarios (FEDELAM), ha asumido un papel destacado al vincularse como experto técnico para la elaboración de instrumentos de evaluación de competencias laborales. Su participación activa en este proceso no solo resalta su compromiso con el fortalecimiento de la calidad y eficiencia en el ámbito laboral, sino que también demuestra la contribución valiosa de FEDELAM a la mejora continua de los estándares y prácticas en el mundo empresarial latinoamericano. El doctor Nestor Ferney Susa Algarra, al ofrecer su experiencia y conocimientos en la creación de estos instrumentos, desempeña un papel crucial en la promoción de la excelencia y el desarrollo profesional en la región.

Experiencia de la empresa/gremio en actividades formativas y retos estratégicos vinculados a la formación

En línea con los objetivos estratégicos de FEDELAM, los siguientes corresponden a los retos estratégicos vinculados a la formación

1. Innovación y Transformación Digital en las organizaciones
El desafío de integrar la innovación y la transformación digital en la formación es multifacético para FEDELAM. El reto no solo implica mantenerse al día con las tecnologías emergentes, sino también asegurar que las empresas agremiadas y sus empleados puedan incorporar estas tecnologías en sus operaciones cotidianas de manera efectiva. FEDELAM enfrenta la tarea de desarrollar programas de formación que no solo enseñen las habilidades técnicas requeridas para operar nuevas herramientas y plataformas, sino que también inculquen una mentalidad adaptativa y proactiva hacia el cambio tecnológico. Un aspecto crítico de este desafío es garantizar que la formación sea accesible y relevante para una variedad de roles y niveles de habilidad dentro de las empresas, desde operativos hasta ejecutivos. Además, FEDELAM busca promover una cultura de innovación que vaya más allá de la mera adopción tecnológica, impulsando la creatividad y el pensamiento crítico que pueden llevar a soluciones transformadoras en los sectores representados.

2. Desarrollo Integral y Humanístico del Trabajador a través de la Formación
El segundo reto estratégico se centra en el desarrollo integral del trabajador. FEDELAM tiene el desafío de crear programas de formación que equilibren las habilidades técnicas con el desarrollo personal y profesional. Este enfoque implica la promoción de un ambiente laboral que valore el bienestar, la inclusión, y el respeto por la diversidad. Los programas de formación deben abordar aspectos como la igualdad de género, la conciencia sobre los derechos humanos, y la importancia del clima organizacional saludable. Un aspecto significativo de este reto es la implementación de iniciativas que faciliten la resocialización y la reintegración laboral de personas en situaciones vulnerables, como las que provienen del entorno penitenciario. FEDELAM busca no solo mejorar las competencias laborales, sino también fomentar habilidades de vida que refuercen la empatía, la ética y la responsabilidad social. Este desafío también implica adaptar los programas de formación para que sean relevantes y accesibles para todos los empleados, independientemente de su trasfondo o situación personal.

Al abordar estos retos estratégicos, FEDELAM se propone liderar un cambio significativo en el enfoque de formación dentro de sus sectores representados. La organización busca establecer un estándar en el que la formación no solo se enfoque en competencias y habilidades técnicas, sino que también promueva un desarrollo integral y humanístico de los trabajadores, considerando su bienestar y desarrollo personal como elementos clave para el éxito y la sostenibilidad a largo plazo en el mundo empresarial.

Sector(es) al que pertenece la Empresa/Gremio

Sector
Transversal

SubSector(es) al que pertenece la Empresa/Gremio

Sub Sector

Transversal

Sector(es) que representa la Empresa/Gremio

Sector

Transversal

Servicios

Sub-sector(es) que representa la Empresa/Gremio

Sub Sector

Agropecuario

Entidades Públicas Y Entidades Oficiales

Vigilancia

Educacion

DESCRIPCIONES GENERALES DEL PROYECTO

Objetivo general del proyecto

Fortalecer las capacidades institucionales del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) mediante el desarrollo de competencias en tecnologías de la información y seguridad digital, liderazgo y gestión del clima organizacional, asociatividad y marketing en proyectos agropecuarios, inteligencia artificial y tecnologías emergentes, innovación y transformación en la gestión del conocimiento institucional, así como en derechos humanos y equidad de género, con el fin de mejorar la seguridad, eficiencia y sostenibilidad de las operaciones penitenciarias, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo, y potenciando la transformación digital del sector para su productividad y competitividad.

PLAN OPERATIVO

AF N°	Acción de Formación	Modalidad de formación	Evento de aprendizaje	N° de grupos	Horas x grupo	N°de beneficiarios AF	Cofinanciación SENA	Contrapartida especie	Contrapartida dinero	Valor total AF	Valor hora beneficiario
1	Tecnologías de la información y seguridad digital en el entorno penitenciario	Virtual	Diplomado	20	80	1060	$ 2.017.666.427	$ 0	$ 674.942.923	$ 2.692.609.350	$ 31.752
2	Liderazgo y gestión del clima organizacional en el ámbito penitenciario	Virtual	Curso	10	40	530	$ 401.582.573	$ 0	$ 133.860.858	$ 535.443.431	$ 25.256
4	IA y tecnologías emergentes en seguridad penitenciaria	Presencial	Seminario	1	8	20	$ 3.970.288	$ 426.064	$ 898.644	$ 5.294.996	$ 33.093
5	Innovación y Transformación en la Gestión del Conocimiento Institucional del INPEC	Presencial	Maximizando tu proceso	1	24	10	$ 15.008.392	$ 0	$ 5.002.972	$ 20.011.364	$ 83.380
7	Innovation as company value booster	Presencial	Curso	0	0	1	$ 36.379.600	$ 0	$ 12.127.069	$ 48.506.669	$ 0

RESUMEN DEL PRESUPUESTO

Presupuesto Total Acciones de Formación

Verificar % en el presupuesto por Rubros

	Número de horas	Número de beneficiarios de las AF	Cofinanciación SENA	% Cofinanciación	Contrapartida especie	% Especie	Contrapartida dinero	% Dinero
Total Presupuesto Acciones de Formación	152	1621	$ 2.474.607.280		$ 426.064		$ 826.832.466	

Presupuesto Total del Proyecto

	Cofinanciación SENA	Contrapartida especie	Contrapartida dinero	Valor total proyecto
Total Presupuesto Proyecto	$ 2.474.607.280	$ 426.064	$ 826.832.466	$ 3.301.865.810

Presupuesto Resumen Por Rubros

Arrastre los filtros aquí

menu

Rubro arrow_drop_up	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación SENA	Contrapartida Especie	Porcentaje Contrapartida Especie	Contrapartida Efectivo	Porcentaje Contrapartida Efectivo	Total
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	$ 15.940.880	% 083,46	$ 0	% 000,00	$ 3.160.000	% 016,54	$ 19.100.880
R05.1.1 Material de Formación - Digital - Acceso a simuladores online temporales	$ 1.123.710	% 100,00	$ 0	% 000,00	$ 0	% 000,00	$ 1.123.710
R05.2.1.1 Material de Formación - Impreso - Impresión de cartillas, de 1 a 200 unidades	$ 1.914.090	% 100,00	$ 0	% 000,00	$ 0	% 000,00	$ 1.914.090
R06.1.1.1 Alquiler de Salones y/o Espacios - Aulas básicas hasta 30 beneficiarios	$ 0	% 000,00	$ 426.064	% 100,00	$ 0	% 000,00	$ 426.064
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%	$ 0	% 000,00	$ 0	% 000,00	$ 297.461.968	% 100,00	$ 297.461.968
R08.2 Formación Virtual - Curso 40 horas	$ 401.582.573	% 085,43	$ 0	% 000,00	$ 68.499.933	% 014,57	$ 470.082.506
R08.3 Formación Virtual - Diplomado 80 horas	$ 2.017.666.427	% 084,04	$ 0	% 000,00	$ 383.233.573	% 015,96	$ 2.400.900.000
R09 Formación Internacional	$ 36.379.600	% 084,11	$ 0	% 000,00	$ 6.872.000	% 015,89	$ 43.251.600
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	$ 0	% 000,00	$ 0	% 000,00	$ 67.604.992	% 100,00	$ 67.604.992
TOTAL	**$ 2.474.607.280**	**% 074,95**	**$ 426.064**	**% 000,01**	**$ 826.832.466**	**% 025,04**	**$ 3.301.865.810**

ACCIONES DE FORMACIÓN

AF N° Accion de Formación	*Detalle AF*
1 Tecnologías de la información y seguridad digital en el entorno penitenciario	IR AL DETALLE DE LA AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1390#AF-6111)
2 Liderazgo y gestión del clima organizacional en el ámbito penitenciario	IR AL DETALLE DE LA AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1390#AF-6134)
4 IA y tecnologías emergentes en seguridad penitenciaria	IR AL DETALLE DE LA AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1390#AF-6191)
5 Innovación y Transformación en la Gestión del Conocimiento Institucional del INPEC	IR AL DETALLE DE LA AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1390#AF-6112)
7 Innovation as company value booster	IR AL DETALLE DE LA AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1390#AF-6193)

AF N° : 1

ACCIÓN DE FORMACIÓN : Tecnologías de la información y seguridad digital en el entorno penitenciario

Volver al Listado de AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1390#Indice-6)

Tipo de Acción de Formación

Acción de Formación

Necesidad o problema puntual detectado en la empresa/gremio, a la que se puede dar respuesta total o parcial mediante formación

1.4.Problema:

Los procesos mediados con el uso de tecnologías en el entorno penitenciario del INPEC enfrentan un desafío crítico de estancamiento debido a la rápida evolución global de la IA, las TI y la ciberseguridad, además del aumento de ataques digitales a entidades oficiales en Colombia. A pesar de una inversión significativa, con un presupuesto propuesto para el año 2024 de 53.023.350.000 pesos en tecnologías de la información, persiste una brecha en las competencias críticas del personal de la Institución. Esta brecha se refleja en una capacidad limitada del INPEC para la adaptación a tecnologías de la información

emergentes, inteligencia artificial, gestionar eficazmente los riesgos de seguridad, responder a situaciones críticas con rapidez, y adaptarse a las nuevas regulaciones y tendencias tecnológicas. La falta de personal altamente capacitado en temas de TI, IA, y ciberseguridad, a pesar de la adopción del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) y el alineamiento con los lineamientos del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y la Norma ISO/IEC 27001:2013, impide una implementación efectiva y sostenible de estrategias de seguridad en el entorno penitenciario.

Necesidad:

El INPEC enfrenta una necesidad crítica de fortalecer su capacidad institucional en áreas clave como inteligencia artificial, tecnologías de la información, ciberseguridad, protección de datos y tecnologías de vigilancia. Dada la integración de la seguridad y privacidad de la información en la estrategia institucional del INPEC y la continua evaluación de riesgos de seguridad y privacidad, se hace urgente una respuesta institucional ágil y eficaz. La inclusión de la seguridad de la información como un pilar estratégico y la necesidad de personal con competencias específicas en este campo resaltan la urgencia de esta necesidad. Se proyecta que la implementación de tecnologías digitales y IA en el sector público, incluido el ámbito penitenciario, generará un incremento significativo en la productividad y la eficiencia operativa, lo cual no solo se traduce en mejores niveles de seguridad y gestión dentro de las instalaciones penitenciarias, sino que también mejora la calidad del servicio ofrecido a la sociedad, contribuyendo a la rehabilitación y reintegración de los internos.

Fuentes:
Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI INPEC (2024)
Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información INPEC (2024)
Estudio Trimestral Ataques a entidades de gobierno - CCIT (2022)

Herramientas utilizadas para obtener la necesidad

Herramienta Utilizada	*Muestra Poblacional*
Plan de capacitación	500

Fecha de diagnóstico

07/02/2024

Otro tipo de herramienta, cual?

La herramienta es de creación propia?

Si

La Empresa/Gremio cuenta con un plan de capacitación?

Si

Descripción de la herramienta

Este proyecto va dirigido a 1.640 trabajadores de la planta del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, 20 personas privadas de la libertad que ejercen su derecho al trabajo con base en lo establecido en el artículo 25 de la constitución política y regulado por el Decreto 1069 de 2015 y 1 trabajador de FEDELAM. Dado lo anterior, el diagnóstico de necesidades se basa en el Plan Institucional de Capacitación INPEC 2024.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 establece los lineamientos que se deben tener en cuenta para orientar la formación y la capacitación de los servidores públicos del INPEC y personal privado de la libertad que ejerce su derecho al trabajo, con base en cuatro ejes temáticos: gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público, transformación digital, probidad y ética de lo público, alineados con el desarrollo de las competencias laborales y articulados con los valores definidos en el código de integridad.

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 2024 con el propósito de promover una cultura organizacional de aprendizaje, orientada a desarrollar y potencializar las competencias necesarias para la cualificación de las capacidades laborales con el fin de lograr un mejoramiento continuo del desempeño que incida directamente en la excelencia de la prestación de los servicios de 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 elaboró el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional con base en la consolidación de las necesidades reportadas por las dependencias del Instituto, los manuales de funciones y competencias laborales, la planeación institucional, lineamientos de política pública, análisis de fuentes especializadas y otros aspectos organizacionales, como evaluaciones del desempeño e informes de auditoría, entre otros; este permite conocer qué competencias o habilidades requieren desarrollar o afianzar los servidores públicos y el personal privado de la libertad que ejerce su derecho al trabajo, 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.

Entre las fuentes utilizadas para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2024 se encuentran las siguientes:

• Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI INPEC (2024)
• Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información INPEC (2024)
• Estudio trimestral Ataques a entidades de gobierno - CCIT (2022)
• McKinsey Digital (2023). Technology Trends Outlook 2023
• Tendencias de Capital Humano - Deloitte Insights (2023)
• Plan de Bienestar e Incentivos Institucional INPEC (2024)
• Evaluación Clima Organizacional INPEC (2023)
• Del Río, J. (2023). El papel de la asociatividad y su relación con el desempeño de las organizaciones
• Parrado, Á., Montoya, I. A., & Montoya, L. A. (2019). LA ESTRATEGIA DE MERCADO DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS: Análisis de expertos mediante el caso de comercialización de frutas y hortalizas en Bogotá. Recuperado de: http://recursosbiblio.url.edu.gt/CParens/Revista/ECO/Numeros/11/04/04_ECO_11.pdf
• DANE, 2022. Informe trimestral por sectores
• Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026
• López, B. (2023). La digitalización de las prisiones y el uso de la inteligencia artificial
• CONPES 3975
• Diagnóstico y Prospectiva del Proceso de Gestión del Conocimiento Institucional en el INPEC (2024)
• Contextualización del sistema penitenciario INPEC. (2023)
• DCAF (2023). Género y Centros de Privación de Libertad
• Defensoría del pueblo Colombia (2020). Informe Diversidades en prisión.
• Sentencia T-301-22 de la Corte Constitucional
• Diagnóstico de Integración Socioeconómica para Internos del Centro Penitenciario La Colonia Agrícola (2.022)

Resumen de resultados principales del diagnóstico de necesidades de formación

Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI INPEC (2024):

Inversión en Tecnologías de la Información: Para el año 2024, el INPEC tiene un presupuesto propuesto de 53.023.350.000 pesos para necesidades tecnológicas, lo que indica un compromiso significativo con la actualización y mantenimiento de su infraestructura tecnológica y seguridad de la información.

Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información INPEC (2024):

Fortalecimiento de la Estructura Organizacional en TI: Existe una necesidad de fortalecer la estructura de la Oficina de Sistemas de Información y crear cargos adicionales para cumplir eficazmente con los objetivos de TI. Esto implica una necesidad creciente de capacitación en todos los niveles ocupacionales y desarrollo de competencias en el personal actual y futuro.

Inclusión de la Seguridad de la Información en la Estrategia Institucional: La seguridad y privacidad de la información se han integrado en la estrategia institucional del INPEC, lo que refleja la importancia de estos temas y la necesidad de una capacitación continua en estas áreas.

Adopción del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI): La adopción y actualización del SGSI conforme a los lineamientos del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y la Norma ISO/IEC 27001:2013 subraya la necesidad de una formación específica en estándares internacionales de seguridad de la información.

Monitoreo y Evaluación Continua de Riesgos de Seguridad: El INPEC lleva a cabo un monitoreo y evaluación continua de los riesgos de seguridad y privacidad de la información, resaltando la importancia de la capacitación en técnicas de evaluación y gestión de riesgos.

Necesidad de Personal Competente en Tecnologías de la Información: Se identifica una necesidad de personal con competencias específicas en tecnologías de la información, lo que hace esencial el desarrollo de estas competencias en todos los niveles ocupacionales para los empleados actuales y futuros del INPEC.

Estudio trimestral Ataques a entidades de gobierno - CCIT (2022).

Políticas del gobierno colombiano en seguridad digital: El gobierno nacional ha hecho grandes esfuerzos para avanzar en materia de ciberseguridad, destacándose el reciente Decreto 338 de ciberseguridad 2022 que busca fortalecer la gobernanza de la seguridad digital; la identificación de infraestructuras críticas cibernéticas y servicios esenciales; la gestión de riesgos y la respuesta a incidentes de Seguridad Digital.

Aumento de Ciberataques a Entidades Oficiales: El documento señala un aumento en los ciberataques a entidades oficiales a nivel global y nacional, destacando la sofisticación de las técnicas empleadas. Se mencionan casos específicos de ciberataques a entidades colombianas como el Senado, la Presidencia, y las Fuerzas Militares, mientras que entidades como el Invima, la Aeronáutica Civil, y el DANE sufrieron ransomware y ataques a servidores internos.

Negocio Rentable del Robo de Información: Se destaca que el robo de información se ha convertido en un negocio rentable para los ciberdelincuentes. Esto refuerza la necesidad de personal capacitado en seguridad digital y ciberseguridad para prevenir tales incidentes.

Panorama general de amenazas – Fortinet (2022)

Aumento en ataques digitales: América Latina y el Caribe sufrieron más de 360 mil millones de intentos de ciberataques en 2022, según datos de FortiGuard Labs, el laboratorio de análisis e inteligencia de amenazas de Fortinet. México recibió la mayor cantidad de intentos de ataques (187 mil millones), seguido de Brasil (103 mil millones), Colombia (20 mil millones) y Perú (15 mil millones).

McKinsey Digital (2023). Technology Trends Outlook 2023

Las tecnologías emergentes están transformando la forma en que se abordan los desafíos de las empresas, ofreciendo análisis más rápidos y precisos de datos, y mejorando la capacidad de detectar patrones y anomalías en entornos complejos. Además, las arquitecturas de confianza y la identidad digital se han vuelto fundamentales, asegurando robustez y resistencia en los sistemas de seguridad. La emergencia de Web3, junto con los avances en computación y conectividad, como el cloud computing y la computación en el borde, están redefiniendo la infraestructura tecnológica para una mayor agilidad y capacidad de respuesta.

Tendencias de Capital Humano - Deloitte Insights (2023):

Importancia Vital del Liderazgo: El 94% de los encuestados en el estudio de Deloitte considera que las capacidades de liderazgo y la eficacia son importantes o muy importantes para el éxito de su organización, lo que subraya la necesidad crítica de fortalecer el liderazgo dentro del INPEC.

Escasez de Capacidades de Liderazgo Adecuadas: Solo el 23% de los encuestados cree que los líderes de su organización poseen las capacidades de manejo necesarias para un mundo distorsionado y sin fronteras definidas, evidenciando una brecha significativa en la preparación de líderes efectivos.

Preparación para el Liderazgo Inclusivo: Menos del 15% de los encuestados cree que sus organizaciones cuentan con líderes muy preparados para dirigir de forma inclusiva una fuerza de trabajo en expansión, destacando la necesidad de un liderazgo más adaptable y consciente de la diversidad.

Desarrollo del Modelo de Lugar de Trabajo Adecuado: Solo el 18% considera que sus líderes están muy preparados para desarrollar un modelo de lugar de trabajo adecuado para la organización, indicando la necesidad de formación en la creación de entornos laborales óptimos.

Plan de Bienestar e Incentivos Institucional INPEC (2024):

Fortalecimiento de la Cultura Organizacional y la Imagen Institucional: Se identifica la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan la cultura organizacional y la imagen institucional, lo que implica trabajar en la motivación, el compromiso y el desempeño del equipo de trabajo.

Desarrollo Integral y Familiar de los Servidores Públicos: Es crucial promover el desarrollo integral y familiar de los servidores públicos del INPEC, lo que supone una oportunidad para implementar programas de formación que aborden el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

Sostenibilidad de un Ambiente Laboral Saludable: Se destaca la importancia de crear y mantener un ambiente laboral saludable, lo que requiere de formación continua en buenas prácticas laborales y bienestar integral.

Promoción de la Tolerancia, Equidad y Diversidad: Existe la necesidad de fomentar la tolerancia, el respeto por la equidad y la diversidad dentro de las diferentes sedes de trabajo, lo cual puede ser abordado a través de programas de formación específicos.

Implementación de Programas de Bienestar Laboral: Se observa la necesidad de implementar y mejorar los programas de bienestar laboral y la medición del clima laboral, lo cual puede beneficiarse de la formación específica en estas áreas.

Desarrollo de Habilidades de Liderazgo y Gestión: La mejora en la gestión del cambio, liderazgo y habilidades de comunicación son esenciales para fortalecer la cultura institucional y el compromiso del personal.

Evaluación Clima Organizacional INPEC (2023):

El 60% del personal involucrado en el proceso de Gestión del Conocimiento Institucional reporta dificultades significativas en adaptarse a cambios y desafíos emergentes en el ámbito penitenciario y carcelario. Este dato pone de relieve una necesidad crítica de desarrollar habilidades de adaptabilidad y gestión del cambio dentro de la institución para asegurar una respuesta ágil a las dinámicas cambiantes del entorno.

Un 55% de los encuestados indica percepción de procesos poco flexibles ante cambios, reflejando una preocupación sobre la rigidez operativa y su impacto en la adaptabilidad organizacional. Este porcentaje sugiere que una proporción significativa del personal siente que los métodos actuales podrían limitar la capacidad de la organización para responder de manera eficiente ante situaciones inesperadas o cambios en el entorno, lo que podría afectar la dinámica de trabajo y la moral del equipo.

El 60% de los trabajadores señala experimentar estrés debido a la carga de trabajo y las condiciones del entorno laboral. La indicación de niveles moderadamente altos de estrés entre el personal apunta hacia la necesidad de abordar factores de estrés en el ambiente de trabajo, lo que implica revisar las cargas de trabajo y las prácticas laborales para identificar áreas de mejora en el bienestar del personal.

El 60% de los encuestados calificó la comunicación entre diferentes niveles jerárquicos como ineficiente. Este hallazgo sugiere que existen barreras significativas en la transmisión de información y en la interacción efectiva entre el personal, lo que podría estar obstaculizando la coordinación y la cohesión interna.

El 58% de los encuestados percibe que la cultura organizacional actual no fomenta adecuadamente el respeto mutuo ni la inclusión. Este porcentaje destaca una posible deficiencia en la promoción de valores fundamentales para el desarrollo de un ambiente laboral positivo y de apoyo, lo cual puede influir negativamente en la moral del personal.

El 65% de los trabajadores expresó falta de motivación y bajo compromiso con los objetivos de la institución. Este dato sugiere una desconexión entre los empleados y los objetivos organizacionales, posiblemente derivada de insuficiencias en la comunicación de estos objetivos o en el reconocimiento del aporte individual al logro de los mismos.

El 62% de los encuestados percibe la toma de decisiones como centralizada y poco consultiva. Esta percepción apunta a un estilo de liderazgo que podría estar limitando la participación del personal en procesos importantes y reduciendo la sensación de pertenencia y valoración dentro de la organización.

Diagnóstico de Integración Socioeconómica para Internos del Centro Penitenciario La Colonia Agrícola (2.022):

Riesgo de Reincidencia Post-Liberación: A pesar de la baja tasa de reincidencia en la Colonia Agrícola (2% en comparación con el 9% nacional), persiste un riesgo de reincidencia para los internos después de su liberación. Este aspecto subraya la importancia de abordar factores que contribuyan a una reintegración exitosa y sostenible en la sociedad.

Desafíos en la Integración Económica y Social Post-Penitenciaria: La transición de la vida en la cárcel a la libertad conlleva desafíos significativos, especialmente en términos de integración económica y social. Los internos deben enfrentar el reto de adaptarse a un entorno y una economía que pueden haber cambiado considerablemente durante su período de encarcelamiento.

Experiencia Previa en Agricultura y Ganadería: La mayoría de los internos son campesinos con experiencia previa en el sector agropecuario. Este trasfondo es un activo valioso, pero también indica la necesidad de actualizar y expandir sus conocimientos y habilidades para adaptarse a las condiciones actuales del sector agropecuario.

Limitaciones en el Acceso a Mercados Externos: Aunque los internos están involucrados en proyectos productivos agropecuarios, la comercialización de estos productos parece limitarse principalmente al consumo interno en la cárcel y ventas locales. Esto sugiere una limitación en el acceso a mercados más amplios, lo que podría ser crucial para la viabilidad de sus proyectos a largo plazo.

Necesidad de Adaptación a las Tendencias del Mercado Agropecuario: El sector agropecuario está en constante cambio, con nuevas tendencias emergentes regularmente. Los internos deben estar preparados para adaptarse a estas tendencias, que incluyen prácticas sostenibles, la demanda de productos orgánicos y cambios en las preferencias de los consumidores, para asegurar su competitividad y éxito en sus actividades post-liberación.

Del Río, J. (2023). El papel de la asociatividad y su relación con el desempeño de las organizaciones:

Relación entre Asociatividad y Desempeño: Existe una relación moderadamente fuerte entre la práctica de la asociatividad y el desempeño de las organizaciones. Esto indica que las organizaciones que fomentan y participan en actividades de asociatividad tienden a mostrar un mejor desempeño. El índice de correlación de Pearson de 72.4% subraya esta conexión, sugiriendo que la asociatividad es un factor considerable en el éxito organizacional.

Parrado, Á., Montoya, I. A., & Montoya, L. A. (Fecha de publicación). LA ESTRATEGIA DE MERCADO DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS: Análisis de expertos mediante el caso de comercialización de frutas y hortalizas en Bogotá. Recuperado de: http://recursosbiblio.url.edu.gt/CParens/Revista/ECO/Numeros/11/04/04_ECO_11.pdf:

Competitividad en el Mercado Global: El sector agropecuario enfrenta retos significativos para alcanzar competitividad mundial, que incluyen aspectos como precio, costo, calidad del producto, transporte, almacenamiento y desarrollo de canales. La asociatividad es identificada como un proceso clave para superar estos desafíos.

Integración Vertical y Horizontal en Asociatividad: Los procesos de asociatividad a través de la integración vertical y horizontal pueden atenuar muchos retos existentes. Esto incluye la combinación de actividades para costos competitivos y el manejo eficiente de almacenamiento, canales y transporte.

Mejora de Calidad y Cantidad mediante Asociatividad: Los ejercicios de asociatividad no solo mejoran la posibilidad de mayores cantidades de producción, sino que también permiten mejorar las calidades y formas de presentación del producto.

Presentación de Producto en Mercadeo: Además de los aspectos conocidos en marketing, es necesario considerar cómo el concepto del producto se traduce en características atractivas de empaque y disposición al consumo, reflejando la estrategia de posicionamiento en la presentación del producto.

Análisis de Variables en la Estrategia de Mercadeo: Los expertos consideran que un sistema de mercadeo agrario para la definición de estrategias de marketing apropiadas debe incluir diversas variables relevantes y potenciales, con un enfoque de largo plazo.

Mercadeo para el crecimiento empresarial: Las microempresas que implementan un plan de mercadeo en el sector agro mejoran su expectativa de crecimiento en un 53% respecto a quienes no lo implementan.

DANE, 2022. Informe trimestral por sectores:

Población de trabajadores en el sector agropecuario: Mas del 98% de los trabajadores del sector agropecuario ejercen labores básicas relacionadas con siembra, cultivo, mantenimiento, venta y comercialización.

Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

Fortalecimiento de la seguridad digital: La implementación de un modelo de gobernanza para la seguridad digital, tal como se establece en el Decreto 338 de 2022, es crítica. Este modelo coordina acciones para proteger la infraestructura crítica cibernética de Colombia, salvaguardando la información de entidades gubernamentales y ciudadanos contra ataques cibernéticos y delitos informáticos subrayando la importancia en la adaptación de IA.

López, B. (2023). La digitalización de las prisiones y el uso de la inteligencia artificial:

Visión Estratégica para la Incorporación de Nuevas Tecnologías: La digitalización y la IA se presentan como elementos cruciales para lograr una transformación profunda del entorno penitenciario. Estas tecnologías no solo prometen una mayor eficiencia operativa, sino también una redefinición del proceso de resocialización, haciendo que el entorno penitenciario sea más acorde con la sociedad exterior. La IA se identifica como un motor para el cambio, ofreciendo soluciones innovadoras para la educación, la seguridad, y la gestión penitenciaria.

Casos de Estudio de IA en las prisiones: El desarrollo de "Prisiones Inteligentes" en Finlandia ilustra el potencial de la IA para revolucionar la gestión penitenciaria. Es importante prender y adaptarse a las tecnologías emergentes para mejorar la calidad de vida dentro de las prisiones y facilitar un proceso de resocialización más efectivo.

CONPES 3975:

Necesidad de Actualización Tecnológica: Existe urgencia de modernizar la infraestructura tecnológica en el sector público para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios, incluyendo la seguridad penitenciaria. La actualización de sistemas permite integrar soluciones avanzadas de IA, mejorando la vigilancia, el análisis de datos y la gestión de incidentes, lo que resulta en un entorno penitenciario más seguro y eficiente.

Capacitación en Habilidades Digitales: Se identifica una brecha significativa en competencias digitales y en IA dentro del sector público, lo que limita la capacidad de implementar soluciones tecnológicas avanzadas. La formación especializada puede capacitar al personal en herramientas y aplicaciones de IA, asegurando una implementación efectiva de tecnologías que potencian la seguridad y la administración penitenciaria.

Innovación para la Seguridad Penitenciaria: Se señala la importancia de adoptar tecnologías emergentes, como la IA, para desarrollar nuevas estrategias que refuercen la seguridad y la gestión penitenciaria.

Tendencia hacia la Digitalización: La digitalización en el sector público refleja una tendencia global hacia la eficiencia y transparencia operativa. La integración de IA en los servicios penitenciarios no solo mejora la seguridad, sino que también facilita la gestión de información y la comunicación interna y externa, alineando las operaciones con las expectativas contemporáneas de servicio público.

Proyección de Mejora en Servicios: Se proyecta que la implementación de tecnologías digitales y IA en el sector público, incluido el ámbito penitenciario, generará un incremento significativo en la productividad y la eficiencia operativa. Esto no solo se traduce en mejores niveles de seguridad y gestión dentro de las instalaciones penitenciarias, sino que también mejora la calidad del servicio ofrecido a la sociedad, contribuyendo a la rehabilitación y reintegración de los internos.

Diagnóstico y Prospectiva del Proceso de Gestión del Conocimiento Institucional en el INPEC (2024):

Actualización y Capacitación Continua: Existe una necesidad crítica de actualizar y capacitar continuamente al personal involucrado en la gestión del conocimiento para asegurar que los programas académicos y líneas de investigación se mantengan a la vanguardia de las prácticas eficientes y efectivas.

Innovación en la Gestión del Conocimiento: Se identifica una brecha en la incorporación de innovaciones y en la generación de ideas nuevas que puedan transformar el proceso actual de gestión del conocimiento, lo cual es esencial para mejorar la eficiencia operativa y la efectividad en la formación.

Adaptabilidad y Gestión del Cambio: Dado el dinámico entorno penitenciario y carcelario, hay una necesidad urgente de fortalecer la capacidad del personal para adaptarse a los cambios y desafíos emergentes, a través de una gestión del conocimiento más dinámica y adaptativa.

Aplicación Práctica de Conocimientos: Se necesita fomentar la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en los entornos laborales para generar un impacto positivo y tangible en los procesos educativos y administrativos de la institución.

Demanda de Formación Especializada: Las entrevistas revelan una creciente demanda de formación especializada en innovación y gestión del cambio, lo que indica una tendencia hacia la necesidad de desarrollar competencias específicas que permitan la transformación efectiva del proceso de gestión del conocimiento.

Brechas en la Capacitación Actual: Se identificaron brechas en la capacitación actual, particularmente en áreas relacionadas con la innovación y la aplicación de tecnologías emergentes en la gestión del conocimiento.

Proyección hacia la Digitalización: Hay una clara proyección hacia la adopción de soluciones digitales y tecnológicas para mejorar la gestión del conocimiento, lo que requiere una capacitación específica en estas áreas.

Necesidad de Mejoras en la Eficiencia Operativa y Efectividad de la Formación: La evaluación del proceso actual subraya la necesidad de mejoras significativas en la eficiencia operativa y la efectividad de la formación ofrecida por la Escuela Nacional de Formación del INPEC.

Necesidades de Capacitación: Según las entrevistas, el 80% del personal del INPEC expresó la necesidad de recibir formación adicional en áreas clave como gestión del cambio, aplicación de tecnologías

emergentes en la gestión del conocimiento, y metodologías para la innovación y creatividad. Este alto porcentaje refleja una clara demanda interna por programas de capacitación que aborden estas áreas específicas, con el objetivo de mejorar la eficiencia operativa y la efectividad de la formación en la institución.

Adopción de la innovación: De los 10 entrevistados, 5 personas revelaron que las iniciativas que fomentan la innovación o la gestión del cambio en el proceso de Gestión del Conocimiento Institucional no son bien recibidas por la alta gerencia. Este dato cuantitativo pone de manifiesto una notable discrepancia entre la generación de ideas innovadoras y su concreción efectiva en el ámbito operativo y educativo del INPEC.

Contextualización del sistema penitenciario INPEC. (2023):

Población con enfoque diferencial: En 2.023 se encontraban 2.844 personas privadas de la libertad con enfoque adulto mayor, 40 madres gestantes y lactantes, 1.247 personas en condición de discapacidad, 2.343 personas LGTBIQ+, 4.008 personas de origen afro, 3.579 extranjeros y 1.295 indígenas, privados de la libertad en los establecimientos penitenciarios del INPEC

DCAF (2023). Género y Centros de Privación de Libertad:

La Gestión Penitenciaria Debe Adaptarse a las Necesidades de Género: Las políticas y prácticas en centros de privación de libertad impactan de manera diferenciada a hombres y mujeres, lo que subraya la importancia de adaptar medidas de seguridad y gestión para abordar eficazmente las necesidades específicas de cada género.

Reforma de Justicia Penal con Enfoque de Género es Crucial: La justicia penal necesita incorporar un enfoque de género en sus reformas para garantizar la equidad y la sensibilidad hacia las necesidades específicas de género, mejorando así el trato y las condiciones de las personas privadas de libertad.

Promoción de la Igualdad y la Diversidad en las Prisiones es Esencial: La capacitación en igualdad de género y diversidad es fundamental para el personal penitenciario, lo que permite una mejor comprensión y manejo de estas dinámicas en el entorno de trabajo.

Integración de Derechos Humanos y Género en la Gestión Penitenciaria: La incorporación de una perspectiva de derechos humanos y género es vital para asegurar que las prácticas penitenciarias respeten y promuevan los derechos de todas las personas privadas de libertad.

Defensoría del pueblo Colombia (2020). Informe Diversidades en prisión:

En el año 2016, la Defensoría del Pueblo encontró que la situación de atención en salud en los centros carcelarios y penitenciarios no contaba con un enfoque diferencial para atender las necesidades y problemáticas específicas de personas LGTBIQ+.

Hasta el 2016, se pudo constatar que los prejuicios en razón a la orientación sexual e identidad de género generaban barreras de acceso y limitantes para acceder en igualdad de condiciones a los programas de trabajo y estudio que se ofrecían en centros carcelarios y penitenciarios. Su oferta se establecía sin reconocer el enfoque diferencial que facilitara su acceso y permanencia.

Solo en 2019, la Defensoría acompañó 285 casos de violencia por prejuicio y discriminación, en donde 108 casos fueron hacia personas transgénero, 91 hombres gais, 62 mujeres lesbianas, 17 mujeres bisexuales y 7 hombres bisexuales. Además, 39 de estos casos correspondieron a personas venezolanas.

Sentencia T-301-22 de la Corte Constitucional:

Personas privadas de la libertad que pertenecen a la comunidad LGBTI deben ser recluidas en condiciones que garanticen su seguridad y no discriminación: La Corte Constitucional advirtió que en los casos de privación de la libertad de personas que hagan parte de la comunidad LGBTI, es necesario que se analicen, al momento del ingreso al centro carcelario, las condiciones de reclusión más adecuadas para garantizar su seguridad e integridad física, sin incurrir en medidas de discriminación debido al género o a la tendencia sexual.

Análisis causas y efectos de la necesidad de formación detectada

Causas:

Desfase Tecnológico y Capacitación del Personal: A pesar de la significativa inversión presupuestaria, existe un desfase entre la rápida evolución tecnológica y la capacidad de actualización del personal.

Insuficiencia de Programas de Formación Continua Especializados: Existe una necesidad crítica de fortalecer la estructura organizacional en TI, pero hay una insuficiencia de programas de formación continua especializados.

Infraestructura Obsoleta: La infraestructura tecnológica actual del INPEC no está preparada para integrar de manera eficiente soluciones avanzadas de TI y IA, lo que limita la capacidad de la institución para modernizar sus operaciones de seguridad y gestión.

Desafíos en Adaptación a Cambios Regulativos y Estándares: Hay desafíos significativos en adaptarse a cambios regulativos y estándares internacionales, como los lineamientos del SGSI y la Norma ISO/IEC 27001:2013.

Problemas de Integración y Coordinación Interna: Se presentan problemas de integración y coordinación interna en seguridad y tecnología, lo que refleja la necesidad de mejorar la estrategia institucional.

Brecha en Habilidades de Liderazgo y Gestión: Existe una brecha en habilidades de liderazgo y gestión, crucial para la eficaz gestión de riesgos y la toma de decisiones en seguridad.

Falta de Cultura Organizacional Innovadora: Se identifica la necesidad de una cultura organizacional que fomente la adaptación a los cambios tecnológicos y la innovación en seguridad digital.

Deficiencias en la Evaluación y Gestión de Riesgos: A pesar del reconocimiento de su importancia en la estrategia institucional, existen deficiencias en la evaluación y gestión de riesgos de seguridad.

Efectos:

Ineficiencia Operativa y Respuesta Lenta en Emergencias: A pesar de la considerable inversión en tecnología y seguridad, la falta de actualización y capacitación adecuada del personal sigue llevando a métodos manuales que podrían ser automatizados con IA, lo cual lleva a la ineficiencia operativa y a una respuesta lenta ante situaciones críticas de seguridad.

Aumento de Vulnerabilidad a Ataques Cibernéticos: La necesidad de personal competente en seguridad de la información es crítica. Sin estas competencias, hay un riesgo elevado de vulnerabilidad a ataques cibernéticos y fallos en la protección de datos.

Obstáculos en la Adopción de Tecnologías Avanzadas: A pesar del presupuesto asignado para tecnología, la falta de competencias y estructuras adecuadas puede limitar la adopción y efectividad de tecnologías avanzadas, afectando el retorno de la inversión.

Desafíos en Cumplimiento de Regulaciones y Estándares de Seguridad: La adopción del SGSI y la necesidad de alinearse con estándares como ISO/IEC 27001:2013 requieren un personal capacitado. Sin ello, el INPEC podría enfrentar dificultades para cumplir con estas regulaciones, lo que implica riesgos legales y de conformidad.

Fallas en Coordinación y Gestión de Seguridad: La necesidad de fortalecer la estructura organizacional en TI es clave. La falta de una estructura y coordinación efectivas puede llevar a fallos en la gestión de la seguridad penitenciaria y en la implementación de estrategias de seguridad.

Decisiones Estratégicas Limitadas por Falta de Habilidades: La brecha en habilidades gerenciales puede limitar la toma de decisiones estratégicas, afectando la gestión de riesgos y la seguridad a largo plazo.

Resistencia al Cambio y Falta de Innovación en tecnologías de la información y seguridad digital: A pesar de la integración de la seguridad en la estrategia institucional, puede haber resistencia al cambio y falta de innovación. Esto impide la adaptación a los rápidos cambios en el entorno de seguridad digital.

Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información mal gestionados: La inadecuada gestión de riesgos de seguridad y privacidad de la información, a pesar de su reconocimiento como parte de la estrategia institucional, podría resultar en brechas de seguridad y pérdida de confianza tanto internamente como entre el público.

Justificación de la necesidad detectada según resultados cuantitativos y cualitativos del diagnóstico realizado y según fuentes internas o externas de información

En el contexto global actual, las tendencias en tecnología de seguridad están evolucionando rápidamente, marcadas por innovaciones en inteligencia artificial, aprendizaje automático industrializado, y tecnologías de inteligencia artificial generativa. El estudio Technology Trends Outlook 2023 realizado por McKinsey Digital [análisis e interpretación de datos cualitativos] indica que estas tecnologías están transformando la forma en que se abordan los desafíos de seguridad, ofreciendo análisis más rápidos y precisos de datos, y mejorando la capacidad de detectar patrones y anomalías en entornos complejos. Además, las arquitecturas de confianza y la identidad digital se han vuelto fundamentales, asegurando robustez y resistencia en los sistemas de seguridad. La emergencia de Web3, junto con los avances en computación y conectividad, como el cloud computing y la computación en el borde, están redefiniendo la infraestructura tecnológica para una mayor agilidad y capacidad de respuesta.

El estudio trimestral de ataques a entidades de gobierno – CCIT [análisis e interpretación de datos cualitativos]muestra que para el caso de Colombia es importante resaltar que el gobierno nacional ha hecho grandes esfuerzos para avanzar en materia de tecnologías de la información, inteligencia artificial y ciberseguridad, destacándose el CONPES 3975 para la promoción del uso de inteligencia artificial para la transformación digital del país, las políticas de gobierno digital de MinTIC y en especial el Decreto 338 de 2022, el cual busca fortalecer la gobernanza de la seguridad digital; la identificación de infraestructuras críticas cibernéticas y servicios esenciales; la gestión de riesgos y la respuesta a incidentes de Seguridad Digital, además de establecer la inminente cooperación y coordinación de los CSIRT sectoriales y la Plataforma de Notificación y Seguimiento de Ciberincidentes [análisis e interpretación de datos cualitativos]. El INPEC se encuentra en una fase crítica de modernización para adaptarse a estos cambios. La inversión significativa de 53.023.350.000 pesos para el 2024 en tecnologías de la información (Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI INPEC, 2024) [análisis e interpretación de datos cuantitativos] evidencia un fuerte compromiso con la actualización tecnológica, sin embargo, esta inversión debe ir acompañada de un desarrollo paralelo de competencias en el personal. Es esencial que el personal del INPEC adquiera habilidades en IA, tecnologías de la información emergentes, ciberseguridad y gestión de riesgos para promover eficazmente la implementación de estas tecnologías avanzadas.

América Latina y el Caribe sufrieron más de 360 mil millones de intentos de ciberataques en 2022, según datos de FortiGuard Labs [análisis e interpretación de datos cuantitativos], el laboratorio de análisis e inteligencia de amenazas de Fortinet. México recibió la mayor cantidad de intentos de ataques (187 mil millones), seguido de Brasil (103 mil millones), Colombia (20 mil millones) y Perú (15 mil millones). Estas cifras incluyen ataques cibernéticos a entidades del estado. La necesidad de fortalecer la estructura de la Oficina de Sistemas de Información y la integración de la seguridad de la información en la estrategia institucional del INPEC subraya la importancia de este desarrollo de competencias. Además, la adopción y actualización del SGSI conforme a los estándares ISO/IEC 27001:2013 y la continua evaluación de riesgos de seguridad resaltan la necesidad de formación específica en estándares internacionales de seguridad de la información y técnicas de evaluación y gestión de riesgos (Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información INPEC, 2024) [análisis e interpretación de datos cualitativos].

Por tanto, el INPEC debe enfocarse no solo en adquirir tecnología avanzada, sino también en desarrollar un marco estratégico y operativo que permita la integración efectiva de estas tecnologías en sus procesos cotidianos. La formación y capacitación continua en inteligencia artificial, tecnologías de la información y la seguridad digital son cruciales para asegurar una gestión de seguridad penitenciaria efectiva y adaptativa, preparada para enfrentar los desafíos actuales y futuros. Este enfoque holístico en la gestión de la seguridad en el INPEC, combinando inversión tecnológica y desarrollo de competencias, es esencial para crear un entorno de seguridad robusto y resiliente, capaz de responder de manera proactiva a un entorno que cambia rápidamente.

Fuentes:
Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI INPEC (2024)
Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información INPEC (2024)
Estudio trimestral Ataques a entidades de gobierno - CCIT (2022)
Panorama general de amenazas – Fortinet (2022)
CONPES 3975 (2019). Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial
McKinsey Digital (2023). Technology Trends Outlook 2023

Objetivo de la acción de formación

Capacitar a los trabajadores de alta gerencia del INPEC en habilidades gerenciales, fundamentos de TI, innovación, gestión de riesgos, ciberseguridad, comunicaciones seguras y tecnologías de vigilancia y control, con el propósito de fortalecer e impulsar estrategias para la gestión eficiente, segura y adaptativa de tecnologías de la información aplicables de manera específica al entorno penitenciario según los planes estratégicos institucionales, permitiéndole a la institución elevar de manera significativa la productividad mediante la optimización de procesos, la reducción de costos operativos y la mejora en la calidad de la gestión de la información, al mismo tiempo que se fortalece la competitividad organizacional al potenciar la innovación, la capacidad de respuesta ante desafíos tecnológicos y la adaptabilidad a los cambios del entorno.

Debido a la numeración que genera el aplicativo, para mostrar correctamente el orden las las acciones de formación FEDELAM entiende que esta acción de formación corresponde a la número 1 del proyecto.

Solo aplica para Acciones de Formació alineadas al SNC (Cualificaciones)

Nombre del catálogo	
Nombre de la cualificación	
Brecha de capital humano	

Evento de formación

Tipo de evento de formación	Diplomado	**Modalidad de formación**	Virtual
Tipo de ambiente de aprendizaje		Aula virtual	
Número de grupos	20	**Número de horas por grupo**	80
Número de beneficiarios por grupo	53	**Número de días por grupo de la AF**	40
Número de beneficiarios de la AF	1060	**Número total de horas por AF**	1360

Perfil Beneficiarios

Area(s) funcional(es)

Área Funcional	*Otra*
Otra	Grupos de Control del Cuerpo de Custodia y Vigilancia
Otra	Grupos de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria
Otra	Grupos Estratégicos de Información Penitenciaria y Carcelaria
Otra	Grupos de Policía Judicial

Área Funcional	*Otra*
Otra	Grupos de Servicio Militar
Otra	Grupos de Operativos Especiales

Justificación áreas funcionales a beneficiar

LOS CONTENIDOS DE ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN en Tecnologías de la Información en el INPEC, Resolución de Problemas Complejos, Uso de Tecnologías para la Innovación Digital del INPEC, Gestión de Riesgos en Seguridad Digital, Ciberseguridad y Prevención del Cibercrimen, Comunicaciones Seguras y Protección de Datos, Tecnologías de Vigilancia y Control, Habilidades gerenciales en entornos penitenciarios, se encuentran dirigidos a trabajadores del INPEC que se desempeñan en ÁREAS tales como Grupos de Control del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, Grupos de Servicio Militar, Grupos Estratégicos de Información Penitenciaria y Carcelaria, Grupos de Operativos Especiales, Grupos de Policía Judicial, Grupos de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria, ejerciendo CARGOS de Coordinadores de Operaciones de Vigilancia, Supervisores de Procedimientos de Seguridad, Coordinadores de Servicio Militar, Supervisores de Análisis de Información Penitenciaria, Coordinadores de Sistemas de Información Penitenciaria, Coordinadores de Operativos Especiales, Supervisores de Investigaciones Penitenciarias, Coordinadores de Estrategias de Seguridad Penitenciaria, entre otros, realizando FUNCIONES tales como Organizar y supervisar operaciones de vigilancia mediadas por TI, Coordinar respuesta a incidentes de seguridad mediadas por TI, Revisar y mejorar protocolos de seguridad con TI, Capacitar en procedimientos de seguridad actualizados, Analizar datos operativos para identificar tendencias y áreas de mejora, Informar estratégicamente para apoyo en la toma de decisiones, Gestionar sistemas de información penitenciarios, Implementar mejoras tecnológicas, Planificar y dirigir operaciones especiales, Liderar investigaciones internas y procedimientos judiciales, Coordinar con autoridades judiciales, Desarrollar estrategias de seguridad mediadas por TI para el sistema penitenciario, Evaluar y actualizar políticas de seguridad y Gestionar proyectos de TI, que requieren: Desarrollar competencias en habilidades gerenciales, fundamentos de TI, innovación, gestión de riesgos, ciberseguridad, comunicaciones seguras y tecnologías de vigilancia y control, con el propósito de fortalecer e impulsar estrategias para la gestión eficiente, segura y adaptativa de tecnologías de la información aplicables de manera específica al entorno penitenciario según los planes estratégicos institucionales, permitiéndole a la institución elevar de manera significativa la productividad mediante la optimización de procesos, la reducción de costos operativos y la mejora en la calidad de la gestión de la información, al mismo tiempo que se fortalece la competitividad organizacional al potenciar la innovación, la capacidad de respuesta ante desafíos tecnológicos y la adaptabilidad a los cambios del entorno; SEGÚN SE PLANTEA EN EL OBJETIVO Y LOS RESULTADOS ESPERADOS DE LA FORMACIÓN.

Cargo/ocupaciones/denominación

Cargo
Coordinadores de Operaciones de Vigilancia
Coordinadores de Servicio Militar
Coordinadores de Sistemas de Información Penitenciaria
Supervisores de Investigaciones Penitenciarias
Supervisores de Procedimientos de Seguridad
Supervisores de Análisis de Información Penitenciaria
Coordinadores de Operativos Especiales
Coordinadores de Estrategias de Seguridad Penitenciaria

Funciones

Función
Coordinación de respuesta a incidentes de seguridad mediadas por TI.
Capacitación en procedimientos de seguridad actualizados.
Informes estratégicos para apoyo en la toma de decisiones.
Implementación de mejoras tecnológicas.
Liderazgo en investigaciones internas y procedimientos judiciales.
Coordinación con autoridades judiciales.
Desarrollo de estrategias de seguridad mediadas por TI para el sistema penitenciario.

Función
Organización y supervisión de operaciones de vigilancia mediadas por TI.
Revisión y mejora de protocolos de seguridad con TI.
Análisis de datos operativos para identificar tendencias y áreas de mejora.
Gestión de sistemas de información penitenciarios.
Planificación y dirección de operaciones especiales.
Evaluación y actualización de políticas de seguridad.
Gestión de proyectos de TI

Productos

Producto

Conocimientos

Conocimiento

Habilidades

Habilidad

Actitudes

Actitud

Nivel(es) ocupacional(es)

Nivel Ocupacional
ALTA DIRECCIÓN

Justificación beneficiarios de los niveles ocupacionales

Con base en lo establecido en los pliegos de condiciones sobre el enfoque gerencial y el tipo de cargos que se ocupan en este nivel operativo:

Los beneficiarios de esta formación pertenecen al NIVEL OCUPACIONAL ALTA GERENCIA y se desempeñan en ÁREAS del INPEC tales como Grupos de Control del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, Grupos de Servicio Militar, Grupos Estratégicos de Información Penitenciaria y Carcelaria, Grupos de Operativos Especiales, Grupos de Policía Judicial, Grupos de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria, ejerciendo CARGOS de Coordinadores de Operaciones de Vigilancia, Supervisores de Procedimientos de Seguridad, Coordinadores de Servicio Militar, Supervisores de Análisis de Información Penitenciaria, Coordinadores de Sistemas de Información Penitenciaria, Coordinadores de Operativos Especiales, Supervisores de Investigaciones Penitenciarias, Coordinadores de Estrategias de Seguridad Penitenciaria, entre otros, realizando FUNCIONES tales como Organizar y supervisar operaciones de vigilancia mediadas por TI, Coordinar respuesta a incidentes de seguridad mediadas por TI, Revisar y mejorar protocolos de seguridad con TI, Capacitar en procedimientos de seguridad actualizados, Analizar datos operativos para identificar tendencias y áreas de mejora, Informar estratégicamente para apoyo en la toma de decisiones, Gestionar sistemas de información penitenciarios, Implementar mejoras tecnológicas, Planificar y dirigir operaciones especiales, Liderar investigaciones internas y procedimientos judiciales, Coordinar con autoridades judiciales, Desarrollar estrategias de seguridad mediadas por TI para el sistema penitenciario, Evaluar y actualizar políticas de seguridad y Gestionar proyectos de TI, que requieren a partir de un ENFOQUE DE FORMACIÓN GERENCIAL: Actualizar y adquirir conocimientos y habilidades organizacionales que permitan al personal de la alta gerencia y de la dirección estratégica Fortalecer e impulsar estrategias para la gestión eficiente, segura y adaptativa de tecnologías de la información aplicables de manera específica al entorno penitenciario según los planes estratégicos institucionales, permitiéndole a la institución elevar de manera significativa la productividad mediante la optimización de procesos, la reducción de costos operativos y la mejora en la calidad de la gestión de la información, al mismo tiempo que se fortalece la competitividad organizacional al potenciar la innovación, la capacidad de respuesta ante desafíos tecnológicos y la adaptabilidad a los cambios del entorno; SEGÚN SE PLANTEA EN EL OBJETIVO Y LOS RESULTADOS ESPERADOS DE LA FORMACIÓN.

Número de empresas mipymes a beneficiar

0

Número de trabajadores a beneficiar de empresas mipymes

0

Justificación empresas y trabajadores de mipymes a beneficiar

NO APLICA

Número de empresas de su cadena productiva a beneficiar

0

Número de trabajadores a beneficiar de empresas de su cadena productiva

0

Justificación empresas y beneficiarios de la cadena productiva a beneficiar

NO APLICA

otros datos

Número de trabajadores en condición de discapacidad	0	**Número de trabajadores mujeres**	50
Número de trabajadores campesinos	0	**Número de empresas BIC a beneficiar**	0

Enfoque de la Acción de formación

Formación Gerencial

En caso de tener un enfoque Internacional*

Nombre del beneficiario de la formación internacional

Nombre de la empresa en la cual se encuentra vinculada el beneficiario de la formación internacional

Cargo del beneficiario de la formación internacional

Tiempo de vinculación a la empresa

Descripción del perfil profesional del beneficiario de la formación internacional

Proceso a impactar con la implementación de los conocimientos, habilidades y nuevas prácticas adquiridas a través de la formación internacional

Sectores y sub-sectores del beneficiario

Sector(es) a beneficiar con la AF

Transversal

Sub-sector(es) a beneficiar con la AF

Entidades Publicas Y Eo

Vigilancia

Sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación

Transversal

Sub-sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación

Entidades Publicas Y Eo

Vigilancia

Justificación Sector - Subsector

LOS CONTENIDOS DE ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN en Tecnologías de la Información en el INPEC, Resolución de Problemas Complejos, Uso de Tecnologías para la Innovación Digital del INPEC, Gestión de Riesgos en Seguridad Digital, Ciberseguridad y Prevención del Cibercrimen, Comunicaciones Seguras y Protección de Datos, Tecnologías de Vigilancia y Control, Habilidades gerenciales en entornos penitenciarios, se encuentran dirigidos a trabajadores del INPEC que se desempeñan en ÁREAS tales como Grupos de Control del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, Grupos de Servicio Militar, Grupos Estratégicos de Información Penitenciaria y Carcelaria, Grupos de Operativos Especiales, Grupos de Policía Judicial, Grupos de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria, ejerciendo CARGOS de Coordinadores de Operaciones de Vigilancia, Supervisores de Procedimientos de Seguridad, Coordinadores de Servicio Militar, Supervisores de Análisis de Información Penitenciaria, Coordinadores de Sistemas de Información Penitenciaria, Coordinadores de Operativos Especiales, Supervisores de Investigaciones Penitenciarias, Coordinadores de Estrategias de Seguridad Penitenciaria, entre otros, realizando FUNCIONES tales como Organizar y supervisar operaciones de vigilancia mediadas por TI, Coordinar respuesta a incidentes de seguridad mediadas por TI, Revisar y mejorar protocolos de seguridad con TI, Capacitar en procedimientos de seguridad actualizados, Analizar datos operativos para identificar tendencias y áreas de mejora, Informar estratégicamente para apoyo en la toma de decisiones, Gestionar sistemas de información penitenciarios, Implementar mejoras tecnológicas, Planificar y dirigir operaciones especiales, Liderar investigaciones internas y procedimientos judiciales, Coordinar con autoridades judiciales, Desarrollar estrategias de seguridad mediadas por TI para el sistema penitenciario, Evaluar y actualizar políticas de seguridad y Gestionar proyectos de TI, que pertenecen al SECTOR TRANSVERSAL SUBSECTOR ENTIDADES PÚBLICAS Y EO y SUBSECTOR VIGILANCIA

UNIDADES TEMÁTICAS

ID	8103
UT N°	1

AF N° 1

ACCIÓN DE FORMACIÓN Tecnologías de la información y seguridad digital en el entorno penitenciario

UNIDAD TEMÁTICA N° 1

UNIDAD TEMÁTICA **Módulo 1: Tecnologías de la Información en el INPEC**

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	4	**N° total de horas teóricas virtuales**	6
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		10	

Contenidos de la UT	Fundamentos de las Tecnologías de Información en el contexto penitenciario Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI INPEC 2024 Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información INPEC 2024 Sistemas de información en el contexto penitenciario Aspectos Éticos y Legales en la Aplicación de Tecnologías de Información en el INPEC
Competencias a adquirir	Aplicar (acción) los fundamentos de las tecnologías de la información y los planes estratégicos y de seguridad específicos del INPEC (conocimientos) en el contexto penitenciario (contexto), garantizando el cumplimiento de los aspectos éticos y legales.
Actividades de Aprendizaje	Actividades Teóricas: Explicación en línea de los fundamentos de las tecnologías de información en el contexto penitenciario. Lectura y análisis individual de un documento sobre el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI INPEC 2024. Estudio autónomo de un material sobre aspectos éticos y legales en la aplicación de tecnologías de información en el INPEC. Actividades Prácticas: Análisis individual de un estudio de caso sobre la implementación de sistemas de información en el contexto penitenciario. Elaboración de un breve informe personal sobre cómo abordar los riesgos de seguridad y privacidad en la información del INPEC. Estas actividades se desarrollarán a través de los recursos y medios con los que contará el aula virtual: videoconferencia, foros, talleres virtuales, actividades interactivas, entre otras, cumpliendo con todo lo establecido en el Anexo 15 de la convocatoria.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	10	0

ID 8104

UT N° 4

AF N° **1**

ACCIÓN DE FORMACIÓN **Tecnologías de la información y seguridad digital en el entorno penitenciario**

UNIDAD TEMÁTICA N° **4**

UNIDAD TEMÁTICA **Módulo 4: Gestión de Riesgos en Seguridad Digital**

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0

N° total de horas prácticas virtuales	4	**N° total de horas teóricas virtuales**	6
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática	10		

Contenidos de la UT	Identificación de riesgos digitales Evaluación y manejo de riesgos Planificación de respuestas a incidentes Recuperación y contingencias Simulaciones de escenarios de riesgo
Competencias a adquirir	Gestionar (acción) riesgos digitales mediante evaluación, planificación y respuesta a incidentes (conocimientos) para asegurar la integridad de la infraestructura digital penitenciaria (contexto).
Actividades de Aprendizaje	Actividades Teóricas: Taller virtual sobre identificación y evaluación de riesgos digitales. Análisis de estudios de caso sobre respuesta a incidentes. Discusión interactiva sobre planes de recuperación y contingencias. Actividades Prácticas: Diseño de un plan de gestión de riesgos para un escenario hipotético. Análisis de un caso real y propuestas de mejora. Estas actividades se desarrollarán a través de los recursos y medios con los que contará el aula virtual: videoconferencia, foros, talleres virtuales, actividades interactivas, entre otras, cumpliendo con todo lo establecido en el Anexo 15 de la convocatoria.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	10	0

ID 8105

UT N° 5

AF N° 1

ACCIÓN DE FORMACIÓN Tecnologías de la información y seguridad digital en el entorno penitenciario

UNIDAD TEMÁTICA N° 5

UNIDAD TEMÁTICA Módulo 5: Ciberseguridad y Prevención del Cibercrimen

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	4	**N° total de horas teóricas virtuales**	6
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0

N° total de horas de la Unidad Temática	10

Contenidos de la UT	Conceptos clave de ciberseguridad Tácticas de prevención del cibercrimen Herramientas de ciberdefensa Legislación y cumplimiento en ciberseguridad Análisis de casos reales de cibercrimen
Competencias a adquirir	Prevenir (acción) cibercrímenes utilizando tácticas de ciberseguridad y herramientas de ciberdefensa (conocimientos) en el ambiente de seguridad del INPEC (contexto).
Actividades de Aprendizaje	Actividades Teóricas: Conferencia sobre fundamentos de ciberseguridad. Revisión de tácticas de prevención del cibercrimen. Análisis de legislación y cumplimiento en ciberseguridad. Actividades Prácticas: Elaboración de un protocolo de prevención de cibercrimen. Diseño de un sistema de ciberdefensa básico. Estas actividades se desarrollarán a través de los recursos y medios con los que contará el aula virtual: videoconferencia, foros, talleres virtuales, actividades interactivas, entre otras, cumpliendo con todo lo establecido en el Anexo 15 de la convocatoria.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	10	0

ID 8106

UT N° 6

AF N° 1

ACCIÓN DE FORMACIÓN Tecnologías de la información y seguridad digital en el entorno penitenciario

UNIDAD TEMÁTICA N° 6

UNIDAD TEMÁTICA Módulo 6: Comunicaciones Seguras y Protección de Datos

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	4	**N° total de horas teóricas virtuales**	6
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática	10		

Contenidos de la UT	Técnicas de encriptación de comunicaciones Protección de datos personales y sensibles Protocolos de seguridad en la transmisión de datos Herramientas de gestión de datos seguros Normativas y estándares internacionales
Competencias a adquirir	Asegurar (acción) la comunicación y los datos sensibles utilizando técnicas de encriptación y protocolos de seguridad (conocimientos) en operaciones de seguridad penitenciaria (contexto).
Actividades de Aprendizaje	Actividades Teóricas: Presentación sobre técnicas de encriptación de comunicaciones. Discusión sobre protección de datos personales y sensibles. Estudio de normativas y estándares internacionales. Actividades Prácticas: Análisis crítico de un caso de estudio sobre encriptación y transmisión segura de datos. Desarrollo de un informe sobre las mejores prácticas para la gestión de datos seguros. Estas actividades se desarrollarán a través de los recursos y medios con los que contará el aula virtual: videoconferencia, foros, talleres virtuales, actividades interactivas, entre otras, cumpliendo con todo lo establecido en el Anexo 15 de la convocatoria.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	10	0

ID 8115

UT N° 2

AF N° 1

ACCIÓN DE FORMACIÓN Tecnologías de la información y seguridad digital en el entorno penitenciario

UNIDAD TEMÁTICA N° 2

UNIDAD TEMÁTICA Módulo 2: Resolución de Problemas Complejos

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	1	**N° total de horas teóricas virtuales**	3
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		4	

Contenidos de la UT	Técnicas de análisis de problemas Herramientas digitales para la resolución de problemas Casos de estudio: Problemas de seguridad en el INPEC Estrategias de toma de decisiones Implementación de soluciones efectivas

Competencias a adquirir	Implementar (acción) técnicas de análisis de problemas y herramientas digitales (conocimientos) para resolver desafíos de seguridad en el entorno del INPEC (contexto).
Actividades de Aprendizaje	Actividades Teóricas: Sesión de brainstorming sobre problemas comunes en seguridad. Revisión de herramientas digitales para resolver problemas. Discusión grupal sobre casos de estudio. Actividades Prácticas: Diseño de un plan de acción para un problema de seguridad. Creación de un informe de análisis de un caso hipotético. Estas actividades se desarrollarán a través de los recursos y medios con los que contará el aula virtual: videoconferencia, foros, talleres virtuales, actividades interactivas, entre otras, cumpliendo con todo lo establecido en el Anexo 15 de la convocatoria.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	4	0

ID 8116

UT N° 3

AF N° 1

ACCIÓN DE FORMACIÓN Tecnologías de la información y seguridad digital en el entorno penitenciario

UNIDAD TEMÁTICA N° 3

UNIDAD TEMÁTICA Módulo 3: Uso de Tecnologías para la Innovación Digital del INPEC

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	4	**N° total de horas teóricas virtuales**	6
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		10	

Contenidos de la UT	Innovaciones tecnológicas actuales en seguridad Aplicación de tecnologías emergentes en el INPEC Desarrollo de proyectos de innovación tecnológica Impacto de la tecnología en la seguridad penitenciaria Casos de éxito internacionales
Competencias a adquirir	Aplicar (acción) tecnologías emergentes y estrategias de innovación digital (conocimientos) para mejorar procesos y sistemas de seguridad en el INPEC (contexto).

Actividades de Aprendizaje	Actividades Teóricas: Seminario sobre innovaciones tecnológicas en seguridad. Análisis comparativo de tecnologías emergentes. Discusión grupal sobre impacto tecnológico en la seguridad penitenciaria. Actividades Prácticas: Desarrollo de un concepto de proyecto de innovación tecnológica. Evaluación de un caso de éxito internacional y su aplicabilidad en el INPEC. Para el desarrollo de este módulo se dispondrá de Aplicaciones Multimedia Interactivas en formato SCORM Estas actividades se desarrollarán a través de los recursos y medios con los que contará el aula virtual: videoconferencia, foros, talleres virtuales, actividades interactivas, entre otras, cumpliendo con todo lo establecido en el Anexo 15 de la convocatoria.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	10	0

ID 8123

UT N° 7

AF N° 1

ACCIÓN DE FORMACIÓN Tecnologías de la información y seguridad digital en el entorno penitenciario

UNIDAD TEMÁTICA N° 7

UNIDAD TEMÁTICA Módulo 7: Tecnologías de Vigilancia y Control

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	4	**N° total de horas teóricas virtuales**	10
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		14	

Contenidos de la UT	Sistemas de vigilancia digital avanzada Monitoreo y control a través de tecnologías Integración de sistemas de vigilancia Análisis de datos en tiempo real Ética y privacidad en la vigilancia digital
Competencias a adquirir	Operar (acción) sistemas de vigilancia digital y análisis de datos en tiempo real (conocimientos) para optimizar la seguridad y control penitenciario (contexto).

Actividades de Aprendizaje	Actividades Teóricas: Charla sobre sistemas de vigilancia digital avanzada. Análisis de integración de sistemas de vigilancia. Debate sobre ética y privacidad en la vigilancia digital. Actividades Prácticas: Revisión y análisis de un sistema de vigilancia digital existente. Evaluación de herramientas de análisis de datos para vigilancia. Para el desarrollo de este módulo se dispondrá de Aplicaciones Multimedia Interactivas en formato SCORM Estas actividades se desarrollarán a través de los recursos y medios con los que contará el aula virtual: videoconferencia, foros, talleres virtuales, actividades interactivas, entre otras, cumpliendo con todo lo establecido en el Anexo 15 de la convocatoria.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	14	0

ID 8124

UT N° 8

AF N° 1

ACCIÓN DE FORMACIÓN Tecnologías de la información y seguridad digital en el entorno penitenciario

UNIDAD TEMÁTICA N° 8

UNIDAD TEMÁTICA Módulo 8: Habilidades gerenciales en entornos penitenciarios

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	4	**N° total de horas teóricas virtuales**	8
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		12	

Contenidos de la UT	Pensamiento analítico e innovación Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje Creatividad, originalidad e iniciativa Liderazgo e influencia social Resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad
Competencias a adquirir	Liderar (acción) equipos mediante el uso de habilidades de pensamiento analítico, aprendizaje activo, creatividad y resiliencia (conocimientos) en el contexto de las operaciones del INPEC (contexto).

Actividades de Aprendizaje	Actividades Teóricas: Charla en línea sobre las habilidades gerenciales clave en equipos. Análisis de caso: liderazgo e influencia social en equipos Estudio personal sobre estrategias de resiliencia y tolerancia al estrés en el entorno penitenciario Actividades Prácticas: Reflexión escrita individual sobre el pensamiento analítico e innovación en la gestión de equipos. Ejercicio personal de evaluación de habilidades de liderazgo basado en escenarios propuestos. Estas actividades se desarrollarán a través de los recursos y medios con los que contará el aula virtual: videoconferencia, foros, talleres virtuales, actividades interactivas, entre otras, cumpliendo con todo lo establecido en el Anexo 15 de la convocatoria.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	12	0

Proveedor de la formación - persona jurídica

Las siguientes corresponden a las entidades capacitadoras encargadas de esta acción de formación:

ACADEMIA DE SEGURIDAD AUTÓNOMA LTDA - ACADESA LTDA identificada con NIT. 900.419.811-1 y Licencia 20194440091797 del 27 de sept /2019 de la Supervigilancia cuenta con experiencia de más de 10 años en el mercado en capacitación de seguridad privada basados en la Resolución 4973 de 2011 de la Supervigilancia. Cuenta con sedes en Bogotá, Cali y Medellín experiencia de más de 5 años en formación virtual y presencial en programas de intensidad académica menor a 160 horas. Adicionalmente cumple con lo establecido en el artículo 47 del decreto ley 2150 de 1995.

MYS CAPACITACIONES EN SEGURIDAD LTDA identificada con NIT. 900.376.360-5 Licencia 20204440015127 del 22 de abril /2020 de la Supervigilancia, cuenta con más de 10 años de experiencia en el mercado en capacitación de seguridad privada basados en la Resolución 4973 de 2011 de la Supervigilancia. Se encuentra ubicada en Bogotá, Tunja y Duitama y cuenta con experiencia de más de 5 años en formación virtual y presencial en programas de intensidad académica menor a 160 horas. Adicionalmente cumple con lo establecido en el artículo 47 del decreto ley 2150 de 1995.

SOLUCIONES INTEGRALES CINCO OCHO SAS es una entidad con objeto social dirigido a prestar servicios de asesoría y asistencia profesional, en los temas jurídicos y de la seguridad, además la de propiciar planes, programas académicos y servicios en estas áreas del conocimiento; también en las de libertad, la justicia, los derechos humanos y la paz, con un marco jurídico democrático y participativo, desarrollando actividades de interés social encaminadas a mejorar el bienestar de la comunidad institucional y sus familias. Se encuentra ubicada en Bogotá y cuenta con experiencia de más de 5 años en formación virtual y presencial en programas de intensidad académica menor a 160 horas. Adicionalmente cumple con lo establecido en el artículo 47 del decreto ley 2150 de 1995.

Material de formación

La plataforma virtual integrará los contenidos del material de formación dispuestos para la acción de formación según la modalidad y la metodología teórico-práctica, incluyendo el desarrollo temático estructurado metodológicamente y de manera detallada para cada uno de los módulos propuestos:

Módulo 1: Tecnologías de la Información en el INPEC
Fundamentos de las Tecnologías de Información en el contexto penitenciario
Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI INPEC 2024
Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información INPEC 2024
Sistemas de información en el contexto penitenciario
Aspectos Éticos y Legales en la Aplicación de Tecnologías de Información en el INPEC

Módulo 2: Resolución de Problemas Complejos
Técnicas de análisis de problemas
Herramientas digitales para la resolución de problemas
Casos de estudio: Problemas de seguridad en el INPEC
Estrategias de toma de decisiones
Implementación de soluciones efectivas

Módulo 3: Uso de Tecnologías para la Innovación Digital del INPEC
Innovaciones tecnológicas actuales en seguridad
Aplicación de tecnologías emergentes en el INPEC
Desarrollo de proyectos de innovación tecnológica

Impacto de la tecnología en la seguridad penitenciaria
Casos de éxito internacionales

Módulo 4: Gestión de Riesgos en Seguridad Digital
Identificación de riesgos digitales
Evaluación y manejo de riesgos
Planificación de respuestas a incidentes
Recuperación y contingencias
Simulaciones de escenarios de riesgo

Módulo 5: Ciberseguridad y Prevención del Cibercrimen
Conceptos clave de ciberseguridad
Tácticas de prevención del cibercrimen
Herramientas de ciberdefensa
Legislación y cumplimiento en ciberseguridad
Análisis de casos reales de cibercrimen

Módulo 6: Comunicaciones Seguras y Protección de Datos
Técnicas de encriptación de comunicaciones
Protección de datos personales y sensibles
Protocolos de seguridad en la transmisión de datos
Herramientas de gestión de datos seguros
Normativas y estándares internacionales

Módulo 7: Tecnologías de Vigilancia y Control
Sistemas de vigilancia digital avanzada
Monitoreo y control a través de tecnologías
Integración de sistemas de vigilancia
Análisis de datos en tiempo real
Ética y privacidad en la vigilancia digital

Módulo 8: Habilidades gerenciales en entornos penitenciarios
Pensamiento analítico e innovación
Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje
Creatividad, originalidad e iniciativa
Liderazgo e influencia social
Resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad

Para el desarrollo de la formación se dispondrá de Aplicaciones Multimedia Interactivas en formato SCORM que facilitarán el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje de los contenidos del módulo. El material de formación y los recursos didácticos se dispondrán cumpliendo con todas los requerimientos y especificaciones establecidas en el Anexo 15 para la modalidad. Es de resaltar que los contenidos temáticos para los procesos de formación continua especializada se elaboran teniendo en cuenta las acciones formativas que orientan el proceso de enseñanza-aprendizaje, reuniendo las actividades de aprendizaje y recursos didácticos requeridos por módulo. El material de formación será diseñado por los capacitadores de la acción de formación, cumpliendo con la normativa vigente en cuanto a propiedad intelectual.

Gestión del Conocimiento

Ítem Gestion Conocimiento

Podcasts

Alineación de la acción de formación

Alineación

PND - Uso de tecnologías para la innovación digital del sector productivo

Justificación de la Alineación

La capacitación dirigida a los trabajadores de alta gerencia del INPEC, enfocada en habilidades gerenciales y tecnológicas específicas para el entorno penitenciario, se alinea estrechamente con el objeto social de FEDELAM y las necesidades del sector de seguridad. Al propiciar el desarrollo de competencias en gestión de tecnologías de la información, innovación, gestión de riesgos, ciberseguridad, comunicaciones seguras y tecnologías de vigilancia y control, esta formación aborda directamente las demandas de un sector en constante evolución y con crecientes desafíos en seguridad y gestión eficiente de la información. Esta alineación asegura que los esfuerzos de capacitación contribuyan al crecimiento del INPEC, mejorando la calidad de vida de los empleados y fortaleciendo el espíritu gremial entre las entidades vinculadas, en consonancia con los principios de FEDELAM.

El enfoque de la formación en el uso de tecnologías para la innovación digital del sector productivo responde a la necesidad de adaptarse a los rápidos cambios tecnológicos y a los desafíos específicos del contexto penitenciario. Mediante módulos que abarcan desde fundamentos de TI y gestión de riesgos hasta ciberseguridad y habilidades gerenciales adaptadas al entorno penitenciario, se prepara a los altos gerentes para liderar la integración de innovaciones tecnológicas que mejoren la seguridad y la eficiencia operativa. Este enfoque es vital para la competitividad y productividad del INPEC, permitiendo una gestión más segura, adaptativa y eficiente de las tecnologías de información, en línea con los objetivos estratégicos de la institución.

Importante destacar, este enfoque no solo beneficia a la institución en términos de productividad y competitividad, sino que también tiene un impacto positivo en los beneficiarios directos y en el sector de seguridad en general. Al fortalecer las capacidades en innovación, gestión de riesgos y ciberseguridad, se mejora la calidad del servicio de seguridad, se protege mejor la información sensible y se contribuye a un ambiente más seguro y eficiente. Para los trabajadores de alta gerencia del INPEC, esto significa no solo una mejora en su desarrollo profesional, sino también en su capacidad para contribuir significativamente a los objetivos de seguridad y eficiencia de la institución, alineándose con los objetivos de desarrollo y mejora de calidad de vida que promueve FEDELAM en el sector.

Acción de formación especializada

La acción de formación Tecnologías de la información y seguridad digital en el entorno penitenciario corresponde a un proceso de formación teórico-práctico que desarrolla el concepto de aprendizaje durante toda la vida, dirigido a mejorar las competencias laborales, actualizar y profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas de los trabajadores en: habilidades gerenciales, fundamentos de TI, innovación, gestión de riesgos, ciberseguridad, comunicaciones seguras y tecnologías de vigilancia y control, con el propósito de fortalecer e impulsar estrategias para la gestión eficiente, segura y adaptativa de tecnologías de la información aplicables de manera específica al entorno penitenciario según los planes estratégicos institucionales; permitiendo su aplicación en el contexto laboral inmediato de trabajadores del INPEC que realizan FUNCIONES tales como Organizar y supervisar operaciones de vigilancia mediadas por TI, Coordinar respuesta a incidentes de seguridad mediadas por TI, Revisar y mejorar protocolos de seguridad con TI, Capacitar en procedimientos de seguridad actualizados, Analizar datos operativos para identificar tendencias y áreas de mejora, Informar estratégicamente para apoyo en la toma de decisiones, Gestionar sistemas de información penitenciarios, Implementar mejoras tecnológicas, Planificar y dirigir operaciones especiales, Liderar investigaciones internas y procedimientos judiciales, Coordinar con autoridades judiciales, Desarrollar estrategias de seguridad mediadas por TI para el sistema penitenciario, Evaluar y actualizar políticas de seguridad y Gestionar proyectos de TI; armonizando el mejoramiento del perfil laboral con la necesidad de aumentar la productividad y competitividad empresarial de la Institución.

No se encuentra evidencia de alguna formación en el Catálogo SENA que cumpla con el objetivo de esta acción de formación o que integre los contenidos temáticos propuestos, sobre todo teniendo en cuenta que estos han sido dirigidos específicamente para el contexto penitenciario del INPEC integrando en algunos casos experiencias, planes estratégicos o aplicaciones prácticas.

Resultados - Impacto de la formación en el desempeño del trabajador y aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo

Módulo 1: Tecnologías de la Información en el INPEC

Resultado Esperado: Los participantes aplicarán los conocimientos aprendidos en tecnologías de información con base en los planes estratégicos de la entidad, mejorando la seguridad y el cumplimiento normativo en la gestión de sistemas de información en la entidad

Módulo 2: Resolución de Problemas Complejos

Resultado Esperado: Los trabajadores tendrán conocimientos para aplicar técnicas avanzadas de resolución de problemas para manejar situaciones de seguridad complejas en su puesto de trabajo, mejorando la estabilidad y control en el entorno penitenciario.

Módulo 3: Uso de Tecnologías para la Innovación Digital del INPEC

Resultado Esperado: Los beneficiarios de la formación habrán aprendido a implementar tecnologías innovadoras en las operaciones penitenciarias que tienen a cargo en su puesto de trabajo, mejorando la eficiencia y la capacidad de respuesta ante desafíos de seguridad.

Módulo 4: Gestión de Riesgos en Seguridad Digital

Resultado Esperado: Los trabajadores utilizarán los conocimientos aprendidos para implementar estrategias de gestión de riesgos aplicadas para minimizar vulnerabilidades digitales en su puesto de trabajo, reforzando la seguridad en las instalaciones penitenciarias.

Módulo 5: Ciberseguridad y Prevención del Cibercrimen

Resultado Esperado: Con base en los conocimientos aprendidos, los beneficiarios de la formación implementarán prácticas robustas de ciberseguridad para prevenir incidentes de cibercrimen en las operaciones a cargo, asegurando un entorno penitenciario más seguro.

Módulo 6: Comunicaciones Seguras y Protección de Datos

Resultado Esperado: Los beneficiarios de la formación aprenderán a garantizar comunicaciones y gestión de datos seguras y confidenciales, aspectos clave para la integridad operativa y la seguridad del INPEC.

Módulo 7: Tecnologías de Vigilancia y Control

Resultado Esperado: Los trabajadores contarán con conocimientos para optimizar el uso de tecnologías de vigilancia para mejorar la seguridad y el monitoreo en las instalaciones, aumentando la eficacia operativa.

Módulo 8: Habilidades gerenciales en entornos penitenciarios

Resultado Esperado: Con los conocimientos aprendidos los beneficiarios de la formación mejorarán su liderazgo y habilidades analíticas en la gestión de TI, impulsando la innovación y eficiencia en sus equipos y en la toma de decisiones.

Resultados - Impacto de la formación en la productividad y competitividad organizacional

Módulo 1: Tecnologías de la Información en el INPEC

Productividad: La implementación eficaz de los conocimientos en tecnologías de la información según los planes estratégicos de la entidad aumentará la eficiencia en la gestión de sistemas de información, reduciendo tiempos y costos operativos en el INPEC.
Competitividad: La mejora en la gestión de riesgos de seguridad y privacidad de la información posibilitará el desarrollo de procesos más seguros y confiables, fortaleciendo la capacidad de adaptación y superación de obstáculos técnicos en la Institución.

Módulo 2: Resolución de Problemas Complejos

Productividad: Desarrollo de habilidades para resolver problemas de manera más rápida y con menos recursos, aumentando la eficacia en situaciones de seguridad complejas.
Competitividad: Capacidad mejorada para identificar y aprovechar nuevas oportunidades en la gestión de seguridad, adaptándose a escenarios cambiantes.

Módulo 3: Uso de Tecnologías para la Innovación Digital del INPEC

Productividad: Integración de nuevas tecnologías para optimizar procesos de seguridad, mejorando la calidad y reduciendo el tiempo de respuesta.
Competitividad: Fomento de una cultura de adaptación y mejora continua a través de la innovación tecnológica, abriendo camino a nuevas soluciones de seguridad.

Módulo 4: Gestión de Riesgos en Seguridad Digital

Productividad: Implementación de estrategias efectivas de gestión de riesgos digitales que mejoran la continuidad operativa y reducen costos por incidentes de seguridad.
Competitividad: Aumento de la capacidad para anticipar y adaptarse a riesgos emergentes, manteniendo la operatividad frente a desafíos digitales.

Módulo 5: Ciberseguridad y Prevención del Cibercrimen

Productividad: Mejoras en las estrategias de ciberseguridad que reducen la frecuencia y el impacto de incidentes cibernéticos, optimizando recursos y tiempo.
Competitividad: Desarrollo de procesos avanzados de seguridad cibernética que permiten al INPEC adaptarse rápidamente a nuevas formas de cibercrimen.

Módulo 6: Comunicaciones Seguras y Protección de Datos

Productividad: Refuerzo en la protección y manejo de datos y comunicaciones, mejorando la eficiencia y la calidad de los servicios de seguridad del INPEC.
Competitividad: Capacidad mejorada para adaptarse a las regulaciones de protección de datos y privacidad, mejorando la gestión de la seguridad de la información.

Módulo 7: Tecnologías de Vigilancia y Control

Productividad: Uso más eficaz de tecnologías de vigilancia, mejorando la seguridad y reduciendo el tiempo de reacción ante incidentes.
Competitividad: Capacidad del INPEC para adaptar y mejorar continuamente sus sistemas de vigilancia, enfrentando eficazmente los retos de seguridad modernos.

Módulo 8: Habilidades gerenciales en entornos penitenciarios

Productividad: El desarrollo de habilidades gerenciales en la alta gerencia del INPEC incrementará la eficiencia en la coordinación y ejecución de proyectos, optimizando recursos y mejorando la entrega de resultados.
Competitividad: La mejora en liderazgo y pensamiento analítico en la gestión de TI potenciará la innovación y la búsqueda de soluciones creativas, elevando la capacidad organizacional para enfrentar desafíos del mercado y tecnológicos.

Para la definición de los resultados esperados se han tomado como referencia los siguientes conceptos de productividad y competitividad:

Productividad: La productividad empresarial se refiere a la eficacia (tiempo y costo) con la que una empresa o una organización utiliza sus recursos para producir bienes y servicios. Esta medida es crucial para entender la eficiencia operativa de la empresa y su capacidad para convertir insumos (como capital, mano de obra y materiales) en productos o servicios de salida.

Competitividad: La competitividad define la capacidad de una empresa para producir bienes y servicios con mejores resultados, manteniendo o incrementando su cuota de participación, nivel de rentabilidad o la adaptación al mercado/sector. La competitividad también incluye, a través de la producción y la aplicación del conocimiento, la capacidad de desarrollar procesos que faciliten la búsqueda de nuevas oportunidades y superar posibles obstáculos técnicos y organizacionales.

Indicadores de Impacto

Indicador - Mejoramiento en la empleabilidad	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores con incremento salarial despues de recibir la formación	10
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	1060
Meta %	% 0,94
Indicador - Retención de trabajadores	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores beneficiarios que continuan en sus empresas luego de recibir la formación	1050
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	1060
Meta %	% 99,06
Indicador - Movilidad laboral	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores beneficiarios que cambian sus condiciones laborales luego de recibir la formación	10
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	1060
Meta %	% 0,94
Indicador - Empresas beneficiarias	**Valor Indicador - Meta**
Número de empresas beneficiarias de de la acción de formación	1
Número de empresas de el(los) sector(es) que representa	740
Meta %	% 0,14
Indicador - Trabajadores beneficiarios	**Valor Indicador - Meta**

Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	1060
Número total de trabajadores de la(s) empresa(s) que representa la empresa/ gremio	390000
Meta %	% 0,27

Justificación lugar de ejecución

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, es la institución pública de orden nacional encargada de liderar, gestionar y vigilar las penitenciarías, cárceles de Distrito Judicial, cárceles de Circuito Judicial, cárceles para miembros de la Fuerza Pública, establecimientos de alta y máxima seguridad y otros establecimientos de este tipo que se creen en Colombia. El INPEC cuenta a la fecha con mas de 173.000 reclusos distribuidos a lo largo del territorio nacional en 2.941 cárceles departamentales, distritales y municipales o en detención domiciliaria, razón por la cual sus operaciones se organizan en 6 regionales que abarcan todo el país. FEDELAM está constituido en la ciudad de Bogotá, sin embargo, teniendo en cuenta que la población beneficiaria de esta acción de formación corresponde a trabajadores del INPEC tal y como se describe en el perfil de la población, es necesario extender la formación a las regionales en las cuales opera esta Institución y más específicamente a los lugares donde se encuentra la población que cuenta con las necesidades específicas que se desean resolver.

Lugar de ejecución

Departamento	*N° Beneficiarios*
BOGOTÁ D.C	53
BOGOTÁ D.C	37
META	16
BOYACÁ	53
RISARALDA	53
SANTANDER	53
SUCRE	16
VALLE DEL CAUCA	11
VALLE DEL CAUCA	53
VALLE DEL CAUCA	16
SANTANDER	27
ARAUCA	26
NORTE DE SANTANDER	53
META	26
TOLIMA	27
TOLIMA	53
ANTIOQUIA	53
ANTIOQUIA	53
ANTIOQUIA	27
CHOCÓ	26

Departamento	N° Beneficiarios
LA GUAJIRA	11
MAGDALENA	26
CESAR	16
CESAR	10
ATLÁNTICO	43
BOLÍVAR	26
CÓRDOBA	11
CAUCA	42
NARIÑO	37
CALDAS	53
QUINDIO	53

Presupuesto de la AF

Rubro	Descripción	Cofinanciación SENA	%	Contrapartida especie	%	Contrapartida dinero	%	Valor total
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%		$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 237.689.100	% 100,00	$ 237.689.100
R08.3 Formación Virtual - Diplomado 80 horas		$ 2.017.666.427	% 84,04	$ 0	% 0,00	$ 383.233.573	% 15,96	$ 2.400.900.000
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	107	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 54.020.250	% 100,00	$ 54.020.250

	Cofinanciación SENA	% Cofinanciación	Contrapartida en Especie	% Especie	Contrapartida en Dinero	% Dinero	COSTO TOTAL AF
COSTO TOTAL DE LA AF	$ 2.017.666.427	% 74,93	$ 0	% 0,00	$ 674.942.923	% 25,07	$ 2.692.609.350

Presupuesto Transferencia de Conocimiento y Tecnología

Rubro	% de Beneficiarios	Número de beneficiarios de transferencia	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	% 010	107	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 54.020.250	% 100,00	$ 54.020.250

Presupuesto Gastos de operación

Rubro	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 237.689.100	% 100,00	$ 237.689.100

Presupuesto Garantías

Rubro	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total

AF N° : 2

ACCIÓN DE FORMACIÓN : Liderazgo y gestión del clima organizacional en el ámbito penitenciario

Volver al Listado de AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1390#Indice-6)

Tipo de Acción de Formación

Acción de Formación Alineada SNC

Necesidad o problema puntual detectado en la empresa/gremio, a la que se puede dar respuesta total o parcial mediante formación

2. Problema:

La evaluación del clima organizacional INPEC 2023 resalta una disyuntiva crítica en el entorno laboral del INPEC, subrayando no solo las falencias en la comunicación y la cultura organizacional, sino también poniendo en evidencia la repercusión profunda de estas deficiencias en la dinámica interna del trabajo. La brecha identificada entre el clima organizacional actual y el deseado es amplia, señalando una urgencia palpable por abordar estos desafíos para catalizar un cambio positivo. Un notable 68% de los participantes ha expresado que la comunicación dentro de la organización es ineficaz, mientras que un 63% critica la cultura organizacional actual por no promover adecuadamente valores de respeto mutuo e inclusión. Estas estadísticas pintan un cuadro de un ambiente laboral que no solo desafía la capacidad para mantener un espacio de trabajo positivo y cohesivo, sino que también compromete la productividad y el bienestar general del personal implicado en el sistema penitenciario.

Necesidad:

La necesidad se extiende, por lo tanto, a revitalizar el tejido de la comunicación interna y a reestructurar la cultura organizacional de manera que se promuevan y vivan activamente valores de respeto mutuo, inclusión y reconocimiento. Esto implica no solo revisar y mejorar los canales de comunicación existentes, sino también desarrollar programas y políticas que refuercen positivamente estos valores, asegurando que se traduzcan en prácticas cotidianas. Un enfoque integral hacia el mejoramiento del clima organizacional no solamente mejoraría la interacción y colaboración entre el personal, sino también elevaría la calidad del servicio ofrecido, reflejando un compromiso institucional con la excelencia en el manejo del entorno penitenciario.

Fuentes:
Evaluación Clima Organizacional INPEC (2023)

Herramientas utilizadas para obtener la necesidad

Herramienta Utilizada	*Muestra Poblacional*
Plan de capacitación	500

Fecha de diagnóstico

07/02/2024

Otro tipo de herramienta, cual?

La herramienta es de creación propia?

Si

La Empresa/Gremio cuenta con un plan de capacitación?

Si

Descripción de la herramienta

Este proyecto va dirigido a 1.640 trabajadores de la planta del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, 20 personas privadas de la libertad que ejercen su derecho al trabajo con base en lo establecido en el artículo 25 de la constitución política y regulado por el Decreto 1069 de 2015 y 1 trabajador de FEDELAM. Dado lo anterior, el diagnóstico de necesidades se basa en el Plan Institucional de Capacitación INPEC 2024.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 establece los lineamientos que se deben tener en cuenta para orientar la formación y la capacitación de los servidores públicos del INPEC y personal privado de la libertad que ejerce su derecho al trabajo, con base en cuatro ejes temáticos: gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público, transformación digital, probidad y ética de lo

público, alineados con el desarrollo de las competencias laborales y articulados con los valores definidos en el código de integridad.

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 2024 con el propósito de promover una cultura organizacional de aprendizaje, orientada a desarrollar y potencializar las competencias necesarias para la cualificación de las capacidades laborales con el fin de lograr un mejoramiento continuo del desempeño que incida directamente en la excelencia de la prestación de los servicios de 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 elaboró el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional con base en la consolidación de las necesidades reportadas por las dependencias del Instituto, los manuales de funciones y competencias laborales, la planeación institucional, lineamientos de política pública, análisis de fuentes especializadas y otros aspectos organizacionales, como evaluaciones del desempeño e informes de auditoría, entre otros; este permite conocer qué competencias o habilidades requieren desarrollar o afianzar los servidores públicos y el personal privado de la libertad que ejerce su derecho al trabajo, 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.

Entre las fuentes utilizadas para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2024 se encuentran las siguientes:

• Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI INPEC (2024)
• Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información INPEC (2024)
• Estudio trimestral Ataques a entidades de gobierno - CCIT (2022)
• McKinsey Digital (2023). Technology Trends Outlook 2023
• Tendencias de Capital Humano - Deloitte Insights (2023)
• Plan de Bienestar e Incentivos Institucional INPEC (2024)
• Evaluación Clima Organizacional INPEC (2023)
• Del Río, J. (2023). El papel de la asociatividad y su relación con el desempeño de las organizaciones
• Parrado, Á., Montoya, I. A., & Montoya, L. A. (2019). LA ESTRATEGIA DE MERCADO DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS: Análisis de expertos mediante el caso de comercialización de frutas y hortalizas en Bogotá. Recuperado de: http://recursosbiblio.url.edu.gt/CParens/Revista/ECO/Numeros/11/04/04_ECO_11.pdf
• DANE, 2022. Informe trimestral por sectores
• Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026
• López, B. (2023). La digitalización de las prisiones y el uso de la inteligencia artificial
• CONPES 3975
• Diagnóstico y Prospectiva del Proceso de Gestión del Conocimiento Institucional en el INPEC (2024)
• Contextualización del sistema penitenciario INPEC. (2023)
• DCAF (2023). Género y Centros de Privación de Libertad
• Defensoría del pueblo Colombia (2020). Informe Diversidades en prisión.
• Sentencia T-301-22 de la Corte Constitucional
• Diagnóstico de Integración Socioeconómica para Internos del Centro Penitenciario La Colonia Agrícola (2.022)

Resumen de resultados principales del diagnóstico de necesidades de formación

Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI INPEC (2024):

Inversión en Tecnologías de la Información: Para el año 2024, el INPEC tiene un presupuesto propuesto de 53.023.350.000 pesos para necesidades tecnológicas, lo que indica un compromiso significativo con la actualización y mantenimiento de su infraestructura tecnológica y seguridad de la información.

Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información INPEC (2024):

Fortalecimiento de la Estructura Organizacional en TI: Existe una necesidad de fortalecer la estructura de la Oficina de Sistemas de Información y crear cargos adicionales para cumplir eficazmente con los objetivos de TI. Esto implica una necesidad creciente de capacitación en todos los niveles ocupacionales y desarrollo de competencias en el personal actual y futuro.

Inclusión de la Seguridad de la Información en la Estrategia Institucional: La seguridad y privacidad de la información se han integrado en la estrategia institucional del INPEC, lo que refleja la importancia de estos temas y la necesidad de una capacitación continua en estas áreas.

Adopción del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI): La adopción y actualización del SGSI conforme a los lineamientos del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y la Norma ISO/IEC 27001:2013 subraya la necesidad de una formación específica en estándares internacionales de seguridad de la información.

Monitoreo y Evaluación Continua de Riesgos de Seguridad: El INPEC lleva a cabo un monitoreo y evaluación continua de los riesgos de seguridad y privacidad de la información, resaltando la importancia de la capacitación en técnicas de evaluación y gestión de riesgos.

Necesidad de Personal Competente en Tecnologías de la Información: Se identifica una necesidad de personal con competencias específicas en tecnologías de la información, lo que hace esencial el desarrollo de estas competencias en todos los niveles ocupacionales para los empleados actuales y futuros del INPEC.

Estudio trimestral Ataques a entidades de gobierno - CCIT (2022).

Políticas del gobierno colombiano en seguridad digital: El gobierno nacional ha hecho grandes esfuerzos para avanzar en materia de ciberseguridad, destacándose el reciente Decreto 338 de ciberseguridad 2022 que busca fortalecer la gobernanza de la seguridad digital; la identificación de infraestructuras críticas cibernéticas y servicios esenciales; la gestión de riesgos y la respuesta a incidentes de Seguridad Digital.

Aumento de Ciberataques a Entidades Oficiales: El documento señala un aumento en los ciberataques a entidades oficiales a nivel global y nacional, destacando la sofisticación de las técnicas empleadas. Se mencionan casos específicos de ciberataques a entidades colombianas como el Senado, la Presidencia, y las Fuerzas Militares, mientras que entidades como el Invima, la Aeronáutica Civil, y el DANE sufrieron ransomware y ataques a servidores internos.

Negocio Rentable del Robo de Información: Se destaca que el robo de información se ha convertido en un negocio rentable para los ciberdelincuentes. Esto refuerza la necesidad de personal capacitado en seguridad digital y ciberseguridad para prevenir tales incidentes.

Panorama general de amenazas – Fortinet (2022)

Aumento en ataques digitales: América Latina y el Caribe sufrieron más de 360 mil millones de intentos de ciberataques en 2022, según datos de FortiGuard Labs, el laboratorio de análisis e inteligencia de amenazas de Fortinet. México recibió la mayor cantidad de intentos de ataques (187 mil millones), seguido de Brasil (103 mil millones), Colombia (20 mil millones) y Perú (15 mil millones).

McKinsey Digital (2023). Technology Trends Outlook 2023

Las tecnologías emergentes están transformando la forma en que se abordan los desafíos de las empresas, ofreciendo análisis más rápidos y precisos de datos, y mejorando la capacidad de detectar patrones y anomalías en entornos complejos. Además, las arquitecturas de confianza y la identidad digital se han vuelto fundamentales, asegurando robustez y resistencia en los sistemas de seguridad. La emergencia de Web3, junto con los avances en computación y conectividad, como el cloud computing y la computación en el borde, están redefiniendo la infraestructura tecnológica para una mayor agilidad y capacidad de respuesta.

Tendencias de Capital Humano - Deloitte Insights (2023):

Importancia Vital del Liderazgo: El 94% de los encuestados en el estudio de Deloitte considera que las capacidades de liderazgo y la eficacia son importantes o muy importantes para el éxito de su organización, lo que subraya la necesidad crítica de fortalecer el liderazgo dentro del INPEC.

Escasez de Capacidades de Liderazgo Adecuadas: Solo el 23% de los encuestados cree que los líderes de su organización poseen las capacidades de manejo necesarias para un mundo distorsionado y sin fronteras definidas, evidenciando una brecha significativa en la preparación de líderes efectivos.

Preparación para el Liderazgo Inclusivo: Menos del 15% de los encuestados cree que sus organizaciones cuentan con líderes muy preparados para dirigir de forma inclusiva una fuerza de trabajo en expansión, destacando la necesidad de un liderazgo más adaptable y consciente de la diversidad.

Desarrollo del Modelo de Lugar de Trabajo Adecuado: Solo el 18% considera que sus líderes están muy preparados para desarrollar un modelo de lugar de trabajo adecuado para la organización, indicando la necesidad de formación en la creación de entornos laborales óptimos.

Plan de Bienestar e Incentivos Institucional INPEC (2024):

Fortalecimiento de la Cultura Organizacional y la Imagen Institucional: Se identifica la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan la cultura organizacional y la imagen institucional, lo que implica trabajar en la motivación, el compromiso y el desempeño del equipo de trabajo.

Desarrollo Integral y Familiar de los Servidores Públicos: Es crucial promover el desarrollo integral y familiar de los servidores públicos del INPEC, lo que supone una oportunidad para implementar programas de formación que aborden el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

Sostenibilidad de un Ambiente Laboral Saludable: Se destaca la importancia de crear y mantener un ambiente laboral saludable, lo que requiere de formación continua en buenas prácticas laborales y bienestar integral.

Promoción de la Tolerancia, Equidad y Diversidad: Existe la necesidad de fomentar la tolerancia, el respeto por la equidad y la diversidad dentro de las diferentes sedes de trabajo, lo cual puede ser abordado a través de programas de formación específicos.

Implementación de Programas de Bienestar Laboral: Se observa la necesidad de implementar y mejorar los programas de bienestar laboral y la medición del clima laboral, lo cual puede beneficiarse de la formación específica en estas áreas.

Desarrollo de Habilidades de Liderazgo y Gestión: La mejora en la gestión del cambio, liderazgo y habilidades de comunicación son esenciales para fortalecer la cultura institucional y el compromiso del personal.

Evaluación Clima Organizacional INPEC (2023):

El 60% del personal involucrado en el proceso de Gestión del Conocimiento Institucional reporta dificultades significativas en adaptarse a cambios y desafíos emergentes en el ámbito penitenciario y carcelario. Este dato pone de relieve una necesidad crítica de desarrollar habilidades de adaptabilidad y gestión del cambio dentro de la institución para asegurar una respuesta ágil a las dinámicas cambiantes del entorno.

Un 55% de los encuestados indica percepción de procesos poco flexibles ante cambios, reflejando una preocupación sobre la rigidez operativa y su impacto en la adaptabilidad organizacional. Este porcentaje sugiere que una proporción significativa del personal siente que los métodos actuales podrían limitar la capacidad de la organización para responder de manera eficiente ante situaciones inesperadas o cambios en el entorno, lo que podría afectar la dinámica de trabajo y la moral del equipo.

El 60% de los trabajadores señala experimentar estrés debido a la carga de trabajo y las condiciones del entorno laboral. La indicación de niveles moderadamente altos de estrés entre el personal apunta hacia la necesidad de abordar factores de estrés en el ambiente de trabajo, lo que implica revisar las cargas de trabajo y las prácticas laborales para identificar áreas de mejora en el bienestar del personal.

El 60% de los encuestados calificó la comunicación entre diferentes niveles jerárquicos como ineficiente. Este hallazgo sugiere que existen barreras significativas en la transmisión de información y en la interacción efectiva entre el personal, lo que podría estar obstaculizando la coordinación y la cohesión interna.

El 58% de los encuestados percibe que la cultura organizacional actual no fomenta adecuadamente el respeto mutuo ni la inclusión. Este porcentaje destaca una posible deficiencia en la promoción de valores fundamentales para el desarrollo de un ambiente laboral positivo y de apoyo, lo cual puede influir negativamente en la moral del personal.

El 65% de los trabajadores expresó falta de motivación y bajo compromiso con los objetivos de la institución. Este dato sugiere una desconexión entre los empleados y los objetivos organizacionales, posiblemente derivada de insuficiencias en la comunicación de estos objetivos o en el reconocimiento del aporte individual al logro de los mismos.

El 62% de los encuestados percibe la toma de decisiones como centralizada y poco consultiva. Esta percepción apunta a un estilo de liderazgo que podría estar limitando la participación del personal en procesos importantes y reduciendo la sensación de pertenencia y valoración dentro de la organización.

Diagnóstico de Integración Socioeconómica para Internos del Centro Penitenciario La Colonia Agrícola (2.022):

Riesgo de Reincidencia Post-Liberación: A pesar de la baja tasa de reincidencia en la Colonia Agrícola (2% en comparación con el 9% nacional), persiste un riesgo de reincidencia para los internos después de su liberación. Este aspecto subraya la importancia de abordar factores que contribuyan a una reintegración exitosa y sostenible en la sociedad.

Desafíos en la Integración Económica y Social Post-Penitenciaria: La transición de la vida en la cárcel a la libertad conlleva desafíos significativos, especialmente en términos de integración económica y social. Los internos deben enfrentar el reto de adaptarse a un entorno y una economía que pueden haber cambiado considerablemente durante su período de encarcelamiento.

Experiencia Previa en Agricultura y Ganadería: La mayoría de los internos son campesinos con experiencia previa en el sector agropecuario. Este trasfondo es un activo valioso, pero también indica la necesidad de actualizar y expandir sus conocimientos y habilidades para adaptarse a las condiciones actuales del sector agropecuario.

Limitaciones en el Acceso a Mercados Externos: Aunque los internos están involucrados en proyectos productivos agropecuarios, la comercialización de estos productos parece limitarse principalmente al consumo interno en la cárcel y ventas locales. Esto sugiere una limitación en el acceso a mercados más amplios, lo que podría ser crucial para la viabilidad de sus proyectos a largo plazo.

Necesidad de Adaptación a las Tendencias del Mercado Agropecuario: El sector agropecuario está en constante cambio, con nuevas tendencias emergentes regularmente. Los internos deben estar preparados para adaptarse a estas tendencias, que incluyen prácticas sostenibles, la demanda de productos orgánicos y cambios en las preferencias de los consumidores, para asegurar su competitividad y éxito en sus actividades post-liberación.

Del Río, J. (2023). El papel de la asociatividad y su relación con el desempeño de las organizaciones:

Relación entre Asociatividad y Desempeño: Existe una relación moderadamente fuerte entre la práctica de la asociatividad y el desempeño de las organizaciones. Esto indica que las organizaciones que fomentan y participan en actividades de asociatividad tienden a mostrar un mejor desempeño. El índice de correlación de Pearson de 72.4% subraya esta conexión, sugiriendo que la asociatividad es un factor considerable en el éxito organizacional.

Parrado, Á., Montoya, I. A., & Montoya, L. A. (Fecha de publicación). LA ESTRATEGIA DE MERCADO DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS: Análisis de expertos mediante el caso de comercialización de frutas y hortalizas en Bogotá. Recuperado de: http://recursosbiblio.url.edu.gt/CParens/Revista/ECO/Numeros/11/04/04_ECO_11.pdf:

Competitividad en el Mercado Global: El sector agropecuario enfrenta retos significativos para alcanzar competitividad mundial, que incluyen aspectos como precio, costo, calidad del producto, transporte, almacenamiento y desarrollo de canales. La asociatividad es identificada como un proceso clave para superar estos desafíos.

Integración Vertical y Horizontal en Asociatividad: Los procesos de asociatividad a través de la integración vertical y horizontal pueden atenuar muchos retos existentes. Esto incluye la combinación de actividades para costos competitivos y el manejo eficiente de almacenamiento, canales y transporte.

Mejora de Calidad y Cantidad mediante Asociatividad: Los ejercicios de asociatividad no solo mejoran la posibilidad de mayores cantidades de producción, sino que también permiten mejorar las calidades y formas de presentación del producto.

Presentación de Producto en Mercadeo: Además de los aspectos conocidos en marketing, es necesario considerar cómo el concepto del producto se traduce en características atractivas de empaque y disposición al consumo, reflejando la estrategia de posicionamiento en la presentación del producto.

Análisis de Variables en la Estrategia de Mercadeo: Los expertos consideran que un sistema de mercadeo agrario para la definición de estrategias de marketing apropiadas debe incluir diversas variables relevantes y potenciales, con un enfoque de largo plazo.

Mercadeo para el crecimiento empresarial: Las microempresas que implementan un plan de mercadeo en el sector agro mejoran su expectativa de crecimiento en un 53% respecto a quienes no lo implementan.

DANE, 2022. Informe trimestral por sectores:

Población de trabajadores en el sector agropecuario: Mas del 98% de los trabajadores del sector agropecuario ejercen labores básicas relacionadas con siembra, cultivo, mantenimiento, venta y comercialización.

Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

Fortalecimiento de la seguridad digital: La implementación de un modelo de gobernanza para la seguridad digital, tal como se establece en el Decreto 338 de 2022, es crítica. Este modelo coordina acciones para proteger la infraestructura crítica cibernética de Colombia, salvaguardando la información de entidades gubernamentales y ciudadanos contra ataques cibernéticos y delitos informáticos subrayando la importancia en la adaptación de IA.

López, B. (2023). La digitalización de las prisiones y el uso de la inteligencia artificial:

Visión Estratégica para la Incorporación de Nuevas Tecnologías: La digitalización y la IA se presentan como elementos cruciales para lograr una transformación profunda del entorno penitenciario. Estas tecnologías no solo prometen una mayor eficiencia operativa, sino también una redefinición del proceso de resocialización, haciendo que el entorno penitenciario sea más acorde con la sociedad exterior. La IA se identifica como un motor para el cambio, ofreciendo soluciones innovadoras para la educación, la seguridad, y la gestión penitenciaria.

Casos de Estudio de IA en las prisiones: El desarrollo de "Prisiones Inteligentes" en Finlandia ilustra el potencial de la IA para revolucionar la gestión penitenciaria. Es importante prender y adaptarse a las tecnologías emergentes para mejorar la calidad de vida dentro de las prisiones y facilitar un proceso de resocialización más efectivo.

CONPES 3975:

Necesidad de Actualización Tecnológica: Existe urgencia de modernizar la infraestructura tecnológica en el sector público para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios, incluyendo la seguridad penitenciaria. La actualización de sistemas permite integrar soluciones avanzadas de IA, mejorando la vigilancia, el análisis de datos y la gestión de incidentes, lo que resulta en un entorno penitenciario más seguro y eficiente.

Capacitación en Habilidades Digitales: Se identifica una brecha significativa en competencias digitales y en IA dentro del sector público, lo que limita la capacidad de implementar soluciones tecnológicas avanzadas. La formación especializada puede capacitar al personal en herramientas y aplicaciones de IA, asegurando una implementación efectiva de tecnologías que potencian la seguridad y la administración penitenciaria.

Innovación para la Seguridad Penitenciaria: Se señala la importancia de adoptar tecnologías emergentes, como la IA, para desarrollar nuevas estrategias que refuercen la seguridad y la gestión penitenciaria.

Tendencia hacia la Digitalización: La digitalización en el sector público refleja una tendencia global hacia la eficiencia y transparencia operativa. La integración de IA en los servicios penitenciarios no solo mejora la seguridad, sino que también facilita la gestión de información y la comunicación interna y externa, alineando las operaciones con las expectativas contemporáneas de servicio público.

Proyección de Mejora en Servicios: Se proyecta que la implementación de tecnologías digitales y IA en el sector público, incluido el ámbito penitenciario, generará un incremento significativo en la productividad y la eficiencia operativa. Esto no solo se traduce en mejores niveles de seguridad y gestión dentro de las instalaciones penitenciarias, sino que también mejora la calidad del servicio ofrecido a la sociedad, contribuyendo a la rehabilitación y reintegración de los internos.

Diagnóstico y Prospectiva del Proceso de Gestión del Conocimiento Institucional en el INPEC (2024):

Actualización y Capacitación Continua: Existe una necesidad crítica de actualizar y capacitar continuamente al personal involucrado en la gestión del conocimiento para asegurar que los programas académicos y líneas de investigación se mantengan a la vanguardia de las prácticas eficientes y efectivas.

Innovación en la Gestión del Conocimiento: Se identifica una brecha en la incorporación de innovaciones y en la generación de ideas nuevas que puedan transformar el proceso actual de gestión del conocimiento, lo cual es esencial para mejorar la eficiencia operativa y la efectividad en la formación.

Adaptabilidad y Gestión del Cambio: Dado el dinámico entorno penitenciario y carcelario, hay una necesidad urgente de fortalecer la capacidad del personal para adaptarse a los cambios y desafíos emergentes, a través de una gestión del conocimiento más dinámica y adaptativa.

Aplicación Práctica de Conocimientos: Se necesita fomentar la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en los entornos laborales para generar un impacto positivo y tangible en los procesos educativos y administrativos de la institución.

Demanda de Formación Especializada: Las entrevistas revelan una creciente demanda de formación especializada en innovación y gestión del cambio, lo que indica una tendencia hacia la necesidad de

desarrollar competencias específicas que permitan la transformación efectiva del proceso de gestión del conocimiento.

Brechas en la Capacitación Actual: Se identificaron brechas en la capacitación actual, particularmente en áreas relacionadas con la innovación y la aplicación de tecnologías emergentes en la gestión del conocimiento.

Proyección hacia la Digitalización: Hay una clara proyección hacia la adopción de soluciones digitales y tecnológicas para mejorar la gestión del conocimiento, lo que requiere una capacitación específica en estas áreas.

Necesidad de Mejoras en la Eficiencia Operativa y Efectividad de la Formación: La evaluación del proceso actual subraya la necesidad de mejoras significativas en la eficiencia operativa y la efectividad de la formación ofrecida por la Escuela Nacional de Formación del INPEC.

Necesidades de Capacitación: Según las entrevistas, el 80% del personal del INPEC expresó la necesidad de recibir formación adicional en áreas clave como gestión del cambio, aplicación de tecnologías emergentes en la gestión del conocimiento, y metodologías para la innovación y creatividad. Este alto porcentaje refleja una clara demanda interna por programas de capacitación que aborden estas áreas específicas, con el objetivo de mejorar la eficiencia operativa y la efectividad de la formación en la institución.

Adopción de la innovación: De los 10 entrevistados, 5 personas revelaron que las iniciativas que fomentan la innovación o la gestión del cambio en el proceso de Gestión del Conocimiento Institucional no son bien recibidas por la alta gerencia. Este dato cuantitativo pone de manifiesto una notable discrepancia entre la generación de ideas innovadoras y su concreción efectiva en el ámbito operativo y educativo del INPEC.

Contextualización del sistema penitenciario INPEC. (2023):

Población con enfoque diferencial: En 2.023 se encontraban 2.844 personas privadas de la libertad con enfoque adulto mayor, 40 madres gestantes y lactantes, 1.247 personas en condición de discapacidad, 2.343 personas LGTBIQ+, 4.008 personas de origen afro, 3.579 extranjeros y 1.295 indígenas, privados de la libertad en los establecimientos penitenciarios del INPEC

DCAF (2023). Género y Centros de Privación de Libertad:

La Gestión Penitenciaria Debe Adaptarse a las Necesidades de Género: Las políticas y prácticas en centros de privación de libertad impactan de manera diferenciada a hombres y mujeres, lo que subraya la importancia de adaptar medidas de seguridad y gestión para abordar eficazmente las necesidades específicas de cada género.

Reforma de Justicia Penal con Enfoque de Género es Crucial: La justicia penal necesita incorporar un enfoque de género en sus reformas para garantizar la equidad y la sensibilidad hacia las necesidades específicas de género, mejorando así el trato y las condiciones de las personas privadas de libertad.

Promoción de la Igualdad y la Diversidad en las Prisiones es Esencial: La capacitación en igualdad de género y diversidad es fundamental para el personal penitenciario, lo que permite una mejor comprensión y manejo de estas dinámicas en el entorno de trabajo.

Integración de Derechos Humanos y Género en la Gestión Penitenciaria: La incorporación de una perspectiva de derechos humanos y género es vital para asegurar que las prácticas penitenciarias respeten y promuevan los derechos de todas las personas privadas de libertad.

Defensoría del pueblo Colombia (2020). Informe Diversidades en prisión:

En el año 2016, la Defensoría del Pueblo encontró que la situación de atención en salud en los centros carcelarios y penitenciarios no contaba con un enfoque diferencial para atender las necesidades y problemáticas específicas de personas LGTBIQ+.

Hasta el 2016, se pudo constatar que los prejuicios en razón a la orientación sexual e identidad de género generaban barreras de acceso y limitantes para acceder en igualdad de condiciones a los programas de trabajo y estudio que se ofrecían en centros carcelarios y penitenciarios. Su oferta se establecía sin reconocer el enfoque diferencial que facilitara su acceso y permanencia.

Solo en 2019, la Defensoría acompañó 285 casos de violencia por prejuicio y discriminación, en donde 108 casos fueron hacia personas transgénero, 91 hombres gais, 62 mujeres lesbianas, 17 mujeres bisexuales y 7 hombres bisexuales. Además, 39 de estos casos correspondieron a personas venezolanas.

Sentencia T-301-22 de la Corte Constitucional:

Personas privadas de la libertad que pertenecen a la comunidad LGBTI deben ser recluidas en condiciones que garanticen su seguridad y no discriminación: La Corte Constitucional advirtió que en los casos de privación de la libertad de personas que hagan parte de la comunidad LGBTI, es necesario que se analicen, al momento del ingreso al centro carcelario, las condiciones de reclusión más adecuadas para garantizar su seguridad e integridad física, sin incurrir en medidas de discriminación debido al género o a la tendencia sexual.

Análisis causas y efectos de la necesidad de formación detectada

Causas:

Estructuras de Comunicación Obsoletas o Ineficientes: La falta de canales modernos y efectivos para la comunicación interna puede limitar la rapidez y claridad con la que se intercambia información, llevando a

malentendidos y a la desinformación.

Ausencia de Políticas Claras de Inclusión y Diversidad: Sin políticas firmemente establecidas y comunicadas que promuevan activamente la inclusión y el respeto mutuo, la cultura organizacional puede fallar en ser verdaderamente acogedora y justa para todos los miembros.

Capacitación Insuficiente en Habilidades Blandas para Líderes y Gestores: La falta de entrenamiento en liderazgo, comunicación efectiva, y gestión de la diversidad para los líderes puede resultar en prácticas de gestión que no fomenten un clima de respeto e inclusión.

Sistemas de Reconocimiento y Recompensa Inadecuados: Sistemas que no valoran adecuadamente la contribución individual y el esfuerzo pueden afectar negativamente la moral del personal y su percepción de ser valorados dentro de la organización.

Falta de Mecanismos de Feedback Constructivo: La ausencia de sistemas efectivos para que los empleados expresen sus opiniones y preocupaciones puede impedir que se identifiquen y aborden problemas de comunicación y cultura organizacional.

Presión Operativa y Estrés Laboral: La alta demanda operativa y el estrés inherente al entorno penitenciario pueden exacerbar los problemas de comunicación y afectar negativamente la cultura laboral.

Resistencia al Cambio: La resistencia natural al cambio por parte de algunos sectores de la organización puede dificultar la implementación de nuevas prácticas de comunicación y la adopción de una cultura organizacional más inclusiva.

Diversidad de la Fuerza Laboral: La diversidad en el personal, aunque es un activo, sin las estrategias adecuadas de inclusión y comunicación puede llevar a fricciones y a la percepción de exclusión o falta de respeto.

Efectos:

Disminución de la Moral del Personal: La comunicación interna ineficaz y una cultura organizacional que no promueve el respeto mutuo y la inclusión pueden llevar a una disminución significativa en la moral del personal, afectando su motivación y satisfacción laboral.

Aumento de la Rotación de Personal: La insatisfacción con el ambiente laboral puede resultar en una mayor rotación de personal, lo que implica costos adicionales en términos de reclutamiento y capacitación de nuevos empleados.

Disminución de la Productividad: Los problemas de comunicación y una cultura organizacional deficiente pueden obstaculizar la eficiencia operativa, resultando en una disminución de la productividad general de la organización.

Conflictos Internos: La falta de una comunicación clara y de un ambiente de trabajo inclusivo puede exacerbar los conflictos internos, dificultando la colaboración efectiva entre equipos y departamentos.

Deterioro de la Calidad del Servicio: Los efectos negativos en la moral del personal y en la colaboración interna pueden reflejarse en un deterioro de la calidad del servicio proporcionado a los internos y a la sociedad en general.

Compromiso de la Seguridad: En un entorno penitenciario, la eficacia de la comunicación y la cohesión del equipo son fundamentales para la seguridad. Los problemas identificados pueden comprometer estos aspectos críticos.

Dificultades en la Implementación de Cambios: Una cultura organizacional resistente al cambio y problemas de comunicación pueden obstaculizar la implementación efectiva de nuevas políticas, tecnologías o procedimientos.

Impacto en la Imagen Institucional: Los problemas internos pueden trascender al exterior, afectando la percepción pública del INPEC y su reputación como institución gubernamental.

Justificación de la necesidad detectada según resultados cuantitativos y cualitativos del diagnóstico realizado y según fuentes internas o externas de información

El contexto actual de trabajo está marcado por transformaciones globales en la gestión del capital humano, donde la adaptabilidad, la comunicación efectiva y una cultura organizacional inclusiva se destacan como pilares esenciales para el éxito y la resiliencia organizacional. Estudios recientes, incluyendo investigaciones de Deloitte, subrayan la creciente importancia de estos elementos en la creación de entornos laborales que no solo fomentan la innovación y la colaboración, sino que también mejoran el compromiso y la satisfacción del personal. Un 93% de los líderes organizacionales encuestados por Deloitte [análisis e interpretación de datos cuantitativos] afirman que la adaptabilidad y la agilidad son esenciales para el futuro, evidenciando la necesidad crítica de cultivar un clima organizacional saludable y productivo, especialmente en sectores con desafíos únicos como el penitenciario.

Los desafíos específicos en la comunicación interna y la cultura organizacional dentro del INPEC, evidenciados por los resultados de una encuesta aplicada al cuerpo de custodia, reflejan la urgencia de abordar estas áreas [análisis e interpretación de datos cuantitativos]. Un 68% de los participantes indica la comunicación como ineficaz y un 63% señala la falta de una cultura que fomente el respeto mutuo y la inclusión. Estas cifras ilustran el impacto negativo en la cohesión y el bienestar del equipo, subrayando la necesidad de una intervención estratégica para remediar estas falencias.

El análisis sugiere que mejorar el clima organizacional es esencial para superar estos desafíos. La revitalización de la comunicación y la reconstrucción de una cultura organizacional más inclusiva y respetuosa se presentan como pasos fundamentales hacia el establecimiento de un entorno laboral más armónico y eficiente (Plan de Bienestar e Incentivos Institucional INPEC, 2024) [análisis e interpretación de datos

cualitativos]. Estas acciones promoverán no solo una mayor colaboración y satisfacción entre el personal sino también una mejora en la calidad del servicio proporcionado, reflejando el compromiso del INPEC con la excelencia operativa.

Este compromiso con la mejora del clima organizacional se alinea con las tendencias globales que enfatizan la necesidad de adaptabilidad y enfoques innovadores en la gestión de recursos humanos (Plan de Bienestar e Incentivos Institucional INPEC, 2024) [análisis e interpretación de datos cualitativos]. Al implementar cambios que respondan a los desafíos identificados, el INPEC establecerá las bases para un futuro más resiliente, donde el bienestar del personal y la eficacia operativa sean vistos como componentes integrales de la excelencia institucional. Este camino hacia la mejora continua refuerza la capacidad de la institución para ofrecer un servicio de alta calidad, asegurando un entorno penitenciario seguro y productivo para todos.

Fuentes:
Tendencias de Capital Humano - Deloitte Insights (2023)
Evaluación Clima Organizacional INPEC (2023)
Plan de Bienestar e Incentivos Institucional INPEC (2024)

Objetivo de la acción de formación

Capacitar a los trabajadores de las áreas de talento humano en liderazgo transformacional, diagnóstico organizacional, estrategias de intervención, diseño y ejecución de programas de inducción, gestión del talento humano y promoción del bienestar laboral, con el propósito de impulsar el fortalecimiento del clima organizacional y habilitar el desarrollo de estrategias efectivas que promuevan el mejoramiento de la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral del cuerpo de custodia del INPEC; permitiéndole a la Institución no solo responder de manera efectiva a los desafíos actuales, sino también mejorar su adaptabilidad y competitividad en el ámbito penitenciario, asegurando una mejora continua en sus procesos y en la satisfacción tanto del personal como de los internos, contribuyendo así a la excelencia institucional y al posicionamiento estratégico de la organización en el contexto nacional e internacional.

Solo aplica para Acciones de Formació alineadas al SNC (Cualificaciones)

Nombre del catálogo	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Nombre de la cualificación	ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Brecha de capital humano	Brecha de Pertinencia

Evento de formación

Tipo de evento de formación	Curso	**Modalidad de formación**	Virtual
Tipo de ambiente de aprendizaje		Aula virtual	
Número de grupos	10	**Número de horas por grupo**	40
Número de beneficiarios por grupo	53	**Número de días por grupo de la AF**	20
Número de beneficiarios de la AF	530	**Número total de horas por AF**	800

Perfil Beneficiarios

Area(s) funcional(es)

Área Funcional	*Otra*
Recursos humanos	

Justificación áreas funcionales a beneficiar

LOS CONTENIDOS DE ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN en Liderazgo e influencia social para la Gestión del Cambio en el Entorno Penitenciario, Herramientas y Metodologías para el Diagnóstico del Clima Organizacional, Estrategias de Intervención en el Clima Organizacional, Diseño y Ejecución de Programas de Inducción, Gestión del Talento Humano y Evaluación del Desempeño, Bienestar Laboral y Cultura Organizacional, se encuentran dirigidos a trabajadores del INPEC que se desempeñan en ÁREAS de Recursos Humanos, ejerciendo CARGOS de Analistas de Gestión Humana, Profesionales de gestión humana, Coordinador personal, entre otros, realizando FUNCIONES tales como Diseñar la intervención de clima organizacional, Desarrollar procesos de selección, contratación e inducción, Implementar planes de desarrollo y evaluación de desempeño de talento humano, Coordinar programas de bienestar de personal; que requieren: Desarrollar competencias en liderazgo, diseño e implementación de planes de clima organizacional, diseño y ejecución de programas de inducción, gestión del talento humano y promoción del bienestar laboral, con el propósito de impulsar el fortalecimiento del clima organizacional y habilitar el desarrollo de estrategias efectivas que promuevan el mejoramiento de la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral del cuerpo de custodia del INPEC; permitiéndole a la Institución no solo responder de manera efectiva a los desafíos actuales, sino también mejorar su adaptabilidad y competitividad en el ámbito penitenciario, asegurando una mejora continua en sus procesos y en la satisfacción tanto del personal como de los internos, contribuyendo así a la excelencia institucional y al posicionamiento estratégico de la organización en el contexto nacional e internacional, según se plantea en el objetivo y los resultados esperados de la formación.

Cargo/ocupaciones/denominación

Cargo
Coordinador personal (MNC)
Analistas de Gestión Humana (MNC)
Profesionales de gestión humana (MNC)

Funciones

Función
Desarrollar procesos de selección, contratación e inducción (MNC)
Implementar planes de desarrollo y evaluación de desempeño de talento humano (MNC)
Coordinar programas de bienestar de personal (MNC)
Diseñar la intervención de clima organizacional (MNC)

Productos

Producto
Informes de gestión
Plan de trabajo de talento humano
Herramientas de evaluación de desempeño
Plan de bienestar
Informe novedades de nómina y pagos de seguridad social
Bases de datos actualizadas
Matriz de escala salarial y plan de compensaciones
Manual de funciones
Plan de desarrollo

Conocimientos

Conocimiento
Procesos de Talento Humano

Conocimiento
TIC
Normativa relacionada con talento humano

Habilidades

Habilidad
Innovación y creatividad
Manejo de herramientas de plataformas digitales
Manejo de conflictos
Pensamiento crítico

Actitudes

Actitud
Trabajo en equipo
Relaciones interpersonales

Nivel(es) ocupacional(es)

Nivel Ocupacional
MEDIO
OPERATIVO

Justificación beneficiarios de los niveles ocupacionales

Los beneficiarios de esta formación pertenecen al NIVEL OCUPACIONAL OPERATIVO Y MEDIO y se desempeñan en ÁREAS de Recursos Humanos, ejerciendo CARGOS de Analistas de Gestión Humana, Profesionales de gestión humana, Coordinador personal, entre otros, realizando FUNCIONES tales como Diseñar la intervención de clima organizacional, Desarrollar procesos de selección, contratación e inducción, Implementar planes de desarrollo y evaluación de desempeño de talento humano, Coordinar programas de bienestar de personal, que requieren a partir de un ENFOQUE DE FORMACIÓN EN EL TRABAJO: actualizar y adquirir conocimientos, habilidades, aptitudes, técnicas y/o prácticas en temas relacionados con liderazgo transformacional, diagnóstico organizacional, estrategias de intervención, diseño y ejecución de programas de inducción, gestión del talento humano y promoción del bienestar laboral, con el propósito de impulsar el fortalecimiento del clima organizacional y habilitar el desarrollo de estrategias efectivas que promuevan el mejoramiento de la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral del cuerpo de custodia del INPEC; permitiéndole a la Institución no solo responder de manera efectiva a los desafíos actuales, sino también mejorar su adaptabilidad y competitividad en el ámbito penitenciario, asegurando una mejora continua en sus procesos y en la satisfacción tanto del personal como de los internos, contribuyendo así a la excelencia institucional y al posicionamiento estratégico de la organización en el contexto nacional e internacional, según se plantea en el objetivo y los resultados esperados de la formación.

Número de empresas mipymes a beneficiar

0

Número de trabajadores a beneficiar de empresas mipymes

0

Justificación empresas y trabajadores de mipymes a beneficiar

NO APLICA

Número de empresas de su cadena productiva a beneficiar

0

Número de trabajadores a beneficiar de empresas de su cadena productiva

0

Justificación empresas y beneficiarios de la cadena productiva a beneficiar

NO APLICA

otros datos

Número de trabajadores en condición de discapacidad	0	**Número de trabajadores mujeres**	20
Número de trabajadores campesinos	0	**Número de empresas BIC a beneficiar**	0

Enfoque de la Acción de formación

Formación en el trabajo

En caso de tener un enfoque Internacional*

Nombre del beneficiario de la formación internacional

Nombre de la empresa en la cual se encuentra vinculada el beneficiario de la formación internacional

Cargo del beneficiario de la formación internacional

Tiempo de vinculación a la empresa

Descripción del perfil profesional del beneficiario de la formación internacional

Proceso a impactar con la implementación de los conocimientos, habilidades y nuevas prácticas adquiridas a través de la formación internacional

Sectores y sub-sectores del beneficiario

Sector(es) a beneficiar con la AF

Transversal

Sub-sector(es) a beneficiar con la AF

Entidades Publicas Y Eo

Vigilancia

Sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación

Transversal

Sub-sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación

Vigilancia

Entidades Publicas Y Eo

Justificación Sector - Subsector

LOS CONTENIDOS DE ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN en Liderazgo e influencia social para la Gestión del Cambio en el Entorno Penitenciario, Herramientas y Metodologías para el Diagnóstico del Clima Organizacional, Estrategias de Intervención en el Clima Organizacional, Diseño y Ejecución de Programas de Inducción, Gestión del Talento Humano y Evaluación del Desempeño, Bienestar Laboral y Cultura Organizacional, han sido diseñados específicamente para su aplicación en el sector penitenciario y más específicamente para trabajadores del INPEC que se desempeñan en ÁREAS de Recursos Humanos, ejerciendo CARGOS de Analistas de Gestión Humana, Profesionales de gestión humana, Coordinador personal, entre otros, realizando FUNCIONES tales como Diseñar la intervención de clima organizacional, Desarrollar procesos de selección, contratación e inducción, Implementar planes de desarrollo y evaluación de desempeño de talento humano, Coordinar programas de bienestar de personal, que pertenecen al SECTOR TRANSVERSAL SUBSECTOR ENTIDADES PÚBLICAS Y EO y SUBSECTOR VIGILANCIA

UNIDADES TEMÁTICAS

ID 8117

UT N° 1

AF N° 2

ACCIÓN DE FORMACIÓN Liderazgo y gestión del clima organizacional en el ámbito penitenciario

UNIDAD TEMÁTICA N° 1

UNIDAD TEMÁTICA Módulo 1: Liderazgo e influencia social para la Gestión del Cambio en el Entorno Penitenciario

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	2	**N° total de horas teóricas virtuales**	4
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		6	

Contenidos de la UT	Liderazgo transformacional e influencia social: Enfoque en el desarrollo de habilidades de liderazgo para influir positivamente en el clima organizacional. Estilos de liderazgo y su impacto: Análisis de diferentes estilos de liderazgo para influenciar en el entorno penitenciario. La ética del liderazgo: Importancia de la ética y la integridad en el liderazgo dentro de instituciones penitenciarias. Gestión del conocimiento en el liderazgo: Aplicación de la gestión del conocimiento para mejorar la toma de decisiones y la innovación. Desarrollo de Equipos de Alto Rendimiento: Creación y gestión de equipos de trabajo eficientes y comprometidos con la misión institucional.
Competencias a adquirir	Competencia: Desarrollar y aplicar (acción) estrategias de liderazgo transformacional (conocimientos) en el contexto de instituciones penitenciarias (contexto), para influir positivamente en el clima organizacional y promover el desarrollo de equipos de alto rendimiento.
Actividades de Aprendizaje	Actividades Teóricas: Sesión Sincrónica Teórica sobre los fundamentos del liderazgo transformacional e influencia social. Lectura dirigida sobre diferentes estilos de liderazgo y su influencia en el clima organizacional. Análisis de artículos sobre la ética en el liderazgo y su importancia en las instituciones penitenciarias. Actividades Prácticas: Elaboración de un breve ensayo reflexivo sobre cómo aplicarían un estilo de liderazgo en un escenario penitenciario específico. Desarrollo de un plan de mejora personal basado en principios de gestión del conocimiento para fortalecer sus habilidades de liderazgo. Estas actividades se desarrollarán a través de los recursos y medios con los que contará el aula virtual: videoconferencia, foros, talleres virtuales, actividades interactivas, entre otras, cumpliendo con todo lo establecido en el Anexo 15 de la convocatoria.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	6	0

ID 8118

UT N° 2

AF N° 2

ACCIÓN DE FORMACIÓN Liderazgo y gestión del clima organizacional en el ámbito penitenciario

UNIDAD TEMÁTICA N° 2

UNIDAD TEMÁTICA Módulo 2: Herramientas y Metodologías para el Diagnóstico del Clima Organizacional

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	3	**N° total de horas teóricas virtuales**	5
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		8	

Contenidos de la UT	Clima Organizacional en el entorno penitenciario: Definiciones clave y su relevancia en entornos penitenciarios. Metodologías de Diagnóstico: Exploración de metodologías técnicas para el análisis del clima organizacional. Desarrollo de Matrices de Medición: Creación de herramientas específicas para la evaluación del clima. Gestión del Conocimiento para el Diagnóstico: Aplicación de principios de gestión del conocimiento en la recopilación y análisis de datos. Planificación de Intervenciones Preliminares: Estrategias para diseñar intervenciones basadas en los resultados del diagnóstico.
Competencias a adquirir	Competencia: Utiliza metodologías técnicas avanzadas (acción) para el diagnóstico y evaluación del clima organizacional, incluyendo el desarrollo y análisis de matrices de medición (conocimientos), enfocado en mejorar el entorno laboral penitenciario (contexto). Competencia MNC: Proyectar intervención de clima organizacional de acuerdo con metodología técnica
Actividades de Aprendizaje	Actividades Teóricas: Sesión Sincrónica Teórica sobre metodologías para el diagnóstico del clima organizacional. Lectura y análisis de un estudio de caso sobre diagnóstico del clima en un entorno similar al penitenciario. Discusión sobre los desafíos de medir el clima organizacional en contextos penitenciarios. Actividades Prácticas: Elaboración de un cuestionario básico para evaluar aspectos del clima organizacional. Planificación de un pequeño proyecto de mejora del clima, identificando objetivos y estrategias clave. Estas actividades se desarrollarán a través de los recursos y medios con los que contará el aula virtual: videoconferencia, foros, talleres virtuales, actividades interactivas, entre otras, cumpliendo con todo lo establecido en el Anexo 15 de la convocatoria.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	8	0

ID 8119

UT N° 3

AF N° 2

ACCIÓN DE FORMACIÓN Liderazgo y gestión del clima organizacional en el ámbito penitenciario

UNIDAD TEMÁTICA N° 3

UNIDAD TEMÁTICA Módulo 3: Estrategias de Intervención en el Clima Organizacional

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	3	**N° total de horas teóricas virtuales**	5
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		8	

Contenidos de la UT	Selección de Estrategias de Intervención: Criterios para elegir las estrategias más efectivas. Herramientas de Intervención: Descripción y aplicación de herramientas técnicas para la intervención. Implementación de Estrategias: Pasos para la ejecución efectiva de las intervenciones en el clima organizacional. Evaluación de la Intervención: Métodos para medir el impacto de las estrategias implementadas. Gestión del Conocimiento en la Intervención: Integración de la gestión del conocimiento en el entorno penitenciario para mejorar y adaptar las intervenciones.
Competencias a adquirir	Competencia: Implementar (acción) estrategias y herramientas de intervención basadas en la gestión del conocimiento (conocimientos) para mejorar el clima organizacional dentro de instituciones penitenciarias (contexto), asegurando la adaptación y evaluación continua de las intervenciones. Competencia MNC: Proyectar intervención de clima organizacional de acuerdo con metodología técnica
Actividades de Aprendizaje	Actividades Teóricas: Sesión Sincrónica Teórica sobre estrategias de intervención para el clima organizacional. Investigación y presentación sobre herramientas de intervención aplicables en el entorno penitenciario. Debate sobre la implementación de estrategias de intervención en situaciones desafiantes. Actividades Prácticas: Diseño de un plan de acción para una intervención específica, centrado en un problema común del clima organizacional. Diario de aprendizaje sobre cómo la gestión del conocimiento puede mejorar las intervenciones en el clima organizacional. Estas actividades se desarrollarán a través de los recursos y medios con los que contará el aula virtual: videoconferencia, foros, talleres virtuales, actividades interactivas, entre otras, cumpliendo con todo lo establecido en el Anexo 15 de la convocatoria.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	8	0

ID 8120

UT N° 4

AF N° 2

ACCIÓN DE FORMACIÓN Liderazgo y gestión del clima organizacional en el ámbito penitenciario

UNIDAD TEMÁTICA N° 4

UNIDAD TEMÁTICA Módulo 4: Diseño y Ejecución de Programas de Inducción

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	2	**N° total de horas teóricas virtuales**	4
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		6	

Contenidos de la UT	Fundamentos de los Programas de Inducción: Importancia y objetivos en el contexto penitenciario. Metodologías y Normativa para la Inducción: Directrices para el desarrollo de programas conforme a estándares técnicos. Selección de Estrategias de Inducción: Cómo elegir las estrategias más adecuadas para el público objetivo. Implementación y Evaluación: Pasos para la ejecución y evaluación de la efectividad de los programas de inducción. Gestión del Conocimiento en la Inducción: Utilización de la gestión del conocimiento para optimizar el proceso de inducción.
Competencias a adquirir	Competencia: Diseñar y ejecutar (acción) programas de inducción alineados con metodologías y normativas técnicas (conocimientos) específicas del entorno penitenciario (contexto), optimizando el proceso de inducción a través de la gestión efectiva del conocimiento. Competencia MNC: Desarrollar programas de inducción de acuerdo con metodologías y normativa técnica.
Actividades de Aprendizaje	Actividades Teóricas: Sesión Sincrónica Teórica sobre el desarrollo e importancia de los programas de inducción. Análisis de un programa de inducción existente, identificando fortalezas y áreas de mejora. Discusión en foro online sobre cómo adaptar programas de inducción a necesidades específicas del personal penitenciario. Actividades Prácticas: Creación de una guía de inducción simplificada para nuevos empleados en un contexto penitenciario. Preparación de una lista de verificación para evaluar la eficacia de un programa de inducción. Estas actividades se desarrollarán a través de los recursos y medios con los que contará el aula virtual: videoconferencia, foros, talleres virtuales, actividades interactivas, entre otras, cumpliendo con todo lo establecido en el Anexo 15 de la convocatoria.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	6	0

ID 8121

UT N° 5

AF N° 2

ACCIÓN DE FORMACIÓN Liderazgo y gestión del clima organizacional en el ámbito penitenciario

UNIDAD TEMÁTICA N° 5

UNIDAD TEMÁTICA Módulo 5: Gestión del Talento Humano y Evaluación del Desempeño

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	2	**N° total de horas teóricas virtuales**	4
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		6	

Contenidos de la UT	Planificación del Desarrollo del Talento: Estrategias para identificar y cubrir las necesidades de desarrollo del personal en el entorno penitenciario. Diseño de Evaluaciones de Desempeño: Creación de evaluaciones basadas en criterios claros y objetivos. Instrumentos de Capacitación: Desarrollo de materiales y herramientas para la formación efectiva. Gestión de Recursos para Capacitación y Evaluación: Planificación y asignación de recursos necesarios. Aplicación de la Gestión del Conocimiento: Estrategias para el intercambio efectivo de conocimientos durante la capacitación y evaluación.
Competencias a adquirir	Competencia: Planificar y gestionar (acción) el desarrollo del talento humano y la evaluación del desempeño (conocimientos) dentro del contexto de las instituciones penitenciarias (contexto), aplicando estrategias de gestión del conocimiento para mejorar la capacitación y evaluación. Competencia MNC: Planear el desarrollo del talento humano según requerimientos y modelos de gestión. Competencia MNC: Diseñar programa de evaluación de desempeño de acuerdo con metodologías y normativa
Actividades de Aprendizaje	Actividades Teóricas: Sesión Sincrónica Teórica sobre planificación del desarrollo del talento y evaluación del desempeño. Elaboración de un análisis comparativo sobre diferentes métodos de evaluación del desempeño. Reflexión escrita sobre la importancia de la gestión del conocimiento en el desarrollo del talento. Actividades Prácticas: Diseño de un formulario de evaluación del desempeño para una posición específica dentro del entorno penitenciario. Desarrollo de un plan de capacitación básico para abordar las necesidades identificadas a través de la evaluación del desempeño. Estas actividades se desarrollarán a través de los recursos y medios con los que contará el aula virtual: videoconferencia, foros, talleres virtuales, actividades interactivas, entre otras, cumpliendo con todo lo establecido en el Anexo 15 de la convocatoria.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	6	0

ID 8122

UT N° 6

AF N° 2

ACCIÓN DE FORMACIÓN Liderazgo y gestión del clima organizacional en el ámbito penitenciario

UNIDAD TEMÁTICA N° 6

UNIDAD TEMÁTICA Módulo 6: Bienestar Laboral y Cultura Organizacional

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	0
N° total de horas prácticas virtuales	2	**N° total de horas teóricas virtuales**	4
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		6	

Contenidos de la UT	Importancia del Bienestar Laboral: Impacto en la productividad y satisfacción laboral en el entorno penitenciario. Desarrollo de Programas de Bienestar: Cómo crear programas alineados con las necesidades y objetivos organizacionales. Estrategias y Actividades de Bienestar: Selección de las actividades más efectivas para promover el bienestar. Medición del Bienestar: Establecimiento de indicadores para evaluar la eficacia de los programas. Gestión del Conocimiento para el Bienestar: Aplicación de estrategias de gestión del conocimiento para mejorar continuamente los programas de bienestar.
Competencias a adquirir	Competencia: Crear y administrar (acción) programas de bienestar laboral que contribuyan a una cultura organizacional positiva (conocimientos) en el ámbito penitenciario (contexto), utilizando la gestión del conocimiento para evaluar y mejorar continuamente estas iniciativas. Competencia MNC: Establecer programas de bienestar laboral de acuerdo con el plan estratégico y normativa
Actividades de Aprendizaje	Actividades Teóricas: Sesión Sincrónica Teórica sobre la importancia y desarrollo de programas de bienestar laboral. Revisión y discusión de estudios de caso sobre programas de bienestar laboral exitosos. Creación de un mapa conceptual que vincule el bienestar laboral con la productividad y satisfacción. Actividades Prácticas: Propuesta de actividades específicas para un programa de bienestar laboral adaptado al entorno penitenciario. Elaboración de un breve informe sobre cómo la gestión del conocimiento puede apoyar la implementación y mejora de programas de bienestar. Para el desarrollo de este módulo se dispondrá de Aplicaciones Multimedia Interactivas en formato SCORM Estas actividades se desarrollarán a través de los recursos y medios con los que contará el aula virtual: videoconferencia, foros, talleres virtuales, actividades interactivas, entre otras, cumpliendo con todo lo establecido en el Anexo 15 de la convocatoria.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	6	0

Proveedor de la formación - persona jurídica

Las siguientes corresponden a las entidades capacitadoras encargadas de esta acción de formación:

ACADEMIA DE SEGURIDAD AUTÓNOMA LTDA - ACADESA LTDA identificada con NIT. 900.419.811-1 y Licencia 20194440091797 del 27 de sept /2019 de la Supervigilancia cuenta con experiencia de más de 10 años en el mercado en capacitación de seguridad privada basados en la Resolución 4973 de 2011 de la Supervigilancia. Cuenta con sedes en Bogotá, Cali y Medellín experiencia de más de 5 años en formación virtual y presencial en programas de intensidad académica menor a 160 horas. Adicionalmente cumple con lo establecido en el artículo 47 del decreto ley 2150 de 1995.

MYS CAPACITACIONES EN SEGURIDAD LTDA identificada con NIT. 900.376.360-5 Licencia 20204440015127 del 22 de abril /2020 de la Supervigilancia, cuenta con más de 10 años de experiencia en el mercado en capacitación de seguridad privada basados en la Resolución 4973 de 2011 de la Supervigilancia. Se encuentra ubicada en Bogotá, Tunja y Duitama y cuenta con experiencia de más de 5 años en formación virtual y presencial en programas de intensidad académica menor a 160 horas. Adicionalmente cumple con lo establecido en el artículo 47 del decreto ley 2150 de 1995.

SOLUCIONES INTEGRALES CINCO OCHO SAS es una entidad con objeto social dirigido a prestar servicios de asesoría y asistencia profesional, en los temas jurídicos y de la seguridad, además la de propiciar planes, programas académicos y servicios en estas áreas del conocimiento; también en las de libertad, la justicia, los derechos humanos y la paz, con un marco jurídico democrático y participativo, desarrollando actividades de interés social encaminadas a mejorar el bienestar de la comunidad institucional y sus familias. Se encuentra ubicada en Bogotá y cuenta con experiencia de más de 5 años en formación virtual y presencial en programas de intensidad académica menor a 160 horas. Adicionalmente cumple con lo establecido en el artículo 47 del decreto ley 2150 de 1995.

Material de formación

La plataforma virtual integrará los contenidos del material de formación dispuestos para la acción de formación según la modalidad y la metodología teórico-práctica, incluyendo el desarrollo temático estructurado metodológicamente y de manera detallada para cada uno de los módulos propuestos:

Módulo 1: Liderazgo e influencia social para la Gestión del Cambio en el Entorno Penitenciario
Liderazgo transformacional e influencia social: Enfoque en el desarrollo de habilidades de liderazgo para influir positivamente en el clima organizacional.
Estilos de liderazgo y su impacto: Análisis de diferentes estilos de liderazgo para influenciar en el entorno penitenciario.
La ética del liderazgo: Importancia de la ética y la integridad en el liderazgo dentro de instituciones penitenciarias.

Gestión del conocimiento en el liderazgo: Aplicación de la gestión del conocimiento para mejorar la toma de decisiones y la innovación.
Desarrollo de Equipos de Alto Rendimiento: Creación y gestión de equipos de trabajo eficientes y comprometidos con la misión institucional.

Módulo 2: Herramientas y Metodologías para el Diagnóstico del Clima Organizacional
Clima Organizacional en el entorno penitenciario: Definiciones clave y su relevancia en entornos penitenciarios.
Metodologías de Diagnóstico: Exploración de metodologías técnicas para el análisis del clima organizacional.
Desarrollo de Matrices de Medición: Creación de herramientas específicas para la evaluación del clima.
Gestión del Conocimiento para el Diagnóstico: Aplicación de principios de gestión del conocimiento en la recopilación y análisis de datos.
Planificación de Intervenciones Preliminares: Estrategias para diseñar intervenciones basadas en los resultados del diagnóstico.

Módulo 3: Estrategias de Intervención en el Clima Organizacional
Selección de Estrategias de Intervención: Criterios para elegir las estrategias más efectivas.
Herramientas de Intervención: Descripción y aplicación de herramientas técnicas para la intervención.
Implementación de Estrategias: Pasos para la ejecución efectiva de las intervenciones en el clima organizacional.
Evaluación de la Intervención: Métodos para medir el impacto de las estrategias implementadas.
Gestión del Conocimiento en la Intervención: Integración de la gestión del conocimiento en el entorno penitenciario para mejorar y adaptar las intervenciones.

Módulo 4: Diseño y Ejecución de Programas de Inducción
Fundamentos de los Programas de Inducción: Importancia y objetivos en el contexto penitenciario.
Metodologías y Normativa para la Inducción: Directrices para el desarrollo de programas conforme a estándares técnicos.
Selección de Estrategias de Inducción: Cómo elegir las estrategias más adecuadas para el público objetivo.
Implementación y Evaluación: Pasos para la ejecución y evaluación de la efectividad de los programas de inducción.
Gestión del Conocimiento en la Inducción: Utilización de la gestión del conocimiento para optimizar el proceso de inducción.

Módulo 5: Gestión del Talento Humano y Evaluación del Desempeño
Planificación del Desarrollo del Talento: Estrategias para identificar y cubrir las necesidades de desarrollo del personal en el entorno penitenciario.
Diseño de Evaluaciones de Desempeño: Creación de evaluaciones basadas en criterios claros y objetivos.
Instrumentos de Capacitación: Desarrollo de materiales y herramientas para la formación efectiva.
Gestión de Recursos para Capacitación y Evaluación: Planificación y asignación de recursos necesarios.
Aplicación de la Gestión del Conocimiento: Estrategias para el intercambio efectivo de conocimientos durante la capacitación y evaluación.

Módulo 6: Bienestar Laboral y Cultura Organizacional
Importancia del Bienestar Laboral: Impacto en la productividad y satisfacción laboral en el entorno penitenciario.
Desarrollo de Programas de Bienestar: Cómo crear programas alineados con las necesidades y objetivos organizacionales.
Estrategias y Actividades de Bienestar: Selección de las actividades más efectivas para promover el bienestar.
Medición del Bienestar: Establecimiento de indicadores para evaluar la eficacia de los programas.
Gestión del Conocimiento para el Bienestar: Aplicación de estrategias de gestión del conocimiento para mejorar continuamente los programas de bienestar.

Para el desarrollo de la formación se dispondrá de Aplicaciones Multimedia Interactivas en formato SCORM que facilitarán el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje de los contenidos del módulo. El material de formación y los recursos didácticos se dispondrán cumpliendo con todas los requerimientos y especificaciones establecidas en el Anexo 15 para la modalidad. Es de resaltar que los contenidos temáticos para los procesos de formación continua especializada se elaboran teniendo en cuenta las acciones formativas que orientan el proceso de enseñanza-aprendizaje, reuniendo las actividades de aprendizaje y recursos didácticos requeridos por módulo. El material de formación será diseñado por los capacitadores de la acción de formación, cumpliendo con la normativa vigente en cuanto a propiedad intelectual.

Gestión del Conocimiento

Ítem Gestion Conocimiento

Podcasts

Alineación de la acción de formación

Alineación

PND - Crecimiento empresarial

PND - Gestión del conocimiento

Justificación de la Alineación

La capacitación dirigida a empleados del área de talento humano del INPEC, centrada en liderazgo transformacional, clima organizacional y bienestar laboral, se encuentra en perfecta consonancia con el objeto social de FEDELAM y con las necesidades inherentes al sector de la seguridad, tanto público como privado. Esta sinergia se manifiesta en el compromiso compartido por mejorar el clima organizacional y promover estrategias de gestión eficaces que no solo elevan la motivación y el compromiso laboral, sino que también impulsan el desarrollo productivo de la misión del INPEC, alineándose con el propósito de FEDELAM de fomentar un desarrollo integral y sostenido de la industria de la seguridad, a la vez que mejora la calidad de vida de los trabajadores.

El enfoque hacia la gestión del conocimiento y el crecimiento empresarial, inherente a esta acción de formación, es esencial para abordar de manera efectiva las complejidades y los desafíos de la gestión del talento humano en el sector seguridad. Este enfoque no solamente cumple con el objetivo inmediato de actualizar y perfeccionar las habilidades del personal, sino que también se anticipa a las necesidades futuras, preparando a la institución para adaptarse y prosperar en un entorno caracterizado por su constante evolución. Al vincular directamente los principios de gestión del conocimiento con estrategias para el crecimiento empresarial, la formación fomenta una cultura organizacional que valora la mejora continua y la adaptabilidad, características fundamentales para el éxito sostenible en el entorno penitenciario. Este enfoque, por tanto, no solo responde a las necesidades inmediatas de capacitación, sino que también establece las bases para un desarrollo profesional y organizacional a largo plazo, alineado con los objetivos de FEDELAM y las demandas del sector que representa.

La estructura modular de la capacitación asegura una integración efectiva del enfoque de gestión del conocimiento con los contenidos dispuestos para toda la acción de formación.
Este enfoque facilita la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en los módulos de liderazgo transformacional, diagnóstico organizacional, estrategias de intervención, y bienestar laboral, entre otros, con el objetivo de fortalecer el clima organizacional, promoviendo el aprendizaje continuo y la adaptación a las dinámicas de la Institución, además facilita la creación de un ecosistema de aprendizaje donde el intercambio de conocimientos y experiencias entre los empleados fomenta la innovación y la colaboración y promover la adaptabilidad y competitividad del INPEC. Al integrar la gestión del conocimiento en cada aspecto de la formación, se espera que los participantes no solo mejoren su capacidad para implementar cambios positivos en la gestión del talento humano y en la promoción del bienestar laboral, sino que también aumenten la eficiencia y la efectividad en sus áreas de trabajo. Este enfoque es esencial para alcanzar los resultados esperados de mejora en la productividad de la empresa y en la competitividad organizacional, lo que refleja una mejora continua en la calidad de los procesos y en la satisfacción tanto del personal como de los internos, contribuyendo significativamente a la excelencia institucional y del sector.

Acción de formación especializada

La acción de formación Liderazgo y gestión del clima organizacional en el ámbito penitenciario corresponde a un proceso de formación teórico-práctico que desarrolla el concepto de aprendizaje durante toda la vida, dirigido a mejorar las competencias laborales, actualizar y profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas de los trabajadores en: liderazgo transformacional, diagnóstico organizacional, estrategias de intervención, diseño y ejecución de programas de inducción, gestión del talento humano y promoción del bienestar laboral, con el propósito de impulsar el fortalecimiento del clima organizacional y habilitar el desarrollo de estrategias efectivas que promuevan el mejoramiento de la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral del cuerpo de custodia; permitiendo su aplicación en el contexto laboral inmediato de trabajadores del INPEC que realizan FUNCIONES tales como Diseñar la intervención de clima organizacional, Desarrollar procesos de selección, contratación e inducción, Implementar planes de desarrollo y evaluación de desempeño de talento humano, Coordinar programas de bienestar de personal; armonizando el mejoramiento del perfil laboral con la necesidad de aumentar la productividad y competitividad empresarial de la Institución.

No se encuentra evidencia de alguna formación en el Catálogo SENA que cumpla con el objetivo de esta acción de formación o que integre los contenidos temáticos propuestos, sobre todo teniendo en cuenta que estos han sido dirigidos específicamente para el contexto penitenciario del INPEC integrando en algunos casos experiencias, planes estratégicos o aplicaciones prácticas.

Resultados - Impacto de la formación en el desempeño del trabajador y aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo

Desarrollar matrices de medición del clima organización mediante metodologías.

Aplicar estrategias y herramientas de intervención de acuerdo con políticas de la organización.

Seleccionar estrategias para el proceso de inducción de acuerdo con metodologías y normativa

Organizar la remisión de resultados sobre la evaluación de inducción de acuerdo con procedimientos técnicos y metodología

Redactar los instrumentos y documentación de capacitación y evaluación de desempeño conforme a los métodos técnicos y procedimientos de la organización

Gestionar los recursos requeridos en la capacitación y evaluación de desempeño de acuerdo con políticas del área de Talento Humano

Proponer las actividades y acciones del programa de bienestar laboral según direccionamiento estratégico de la organización

Plantear la batería de indicadores de gestión del programa de bienestar de acuerdo con lineamientos del área de Talento Humano

Resultados - Impacto de la formación en la productividad y competitividad organizacional

Módulo 1: Liderazgo e influencia social para la Gestión del Cambio en el Entorno Penitenciario

Productividad: Mejora en la eficiencia y efectividad en la gestión de equipos, reflejada en una reducción de costos y tiempos en operaciones penitenciarias, gracias a la aplicación de liderazgo transformacional.

Competitividad: Aumento en la capacidad para producir resultados significativos en seguridad y gestión penitenciaria, desarrollando líderes capaces de adaptarse a cambios normativos y superar desafíos organizacionales.

Módulo 2: Herramientas y Metodologías para el Diagnóstico del Clima Organizacional

Productividad: Incremento en la calidad de los procesos de diagnóstico del clima organizacional, optimizando la toma de decisiones y mejorando la efectividad en la implementación de cambios.
Competitividad: Fortalecimiento de la capacidad organizacional para identificar oportunidades de mejora en el bienestar laboral, adaptándose a las necesidades del personal y superando barreras para el cambio.

Módulo 3: Estrategias de Intervención en el Clima Organizacional

Productividad: Aumento en la eficacia de las intervenciones en el clima organizacional, lo que se traduce en una mejor gestión del tiempo y recursos, y una mejora en la calidad del ambiente laboral.
Competitividad: Mejora en la capacidad para implementar estrategias que respondan eficazmente a los desafíos internos, promoviendo una cultura de adaptabilidad y resolución proactiva de problemas.

Módulo 4: Diseño y Ejecución de Programas de Inducción
Productividad: Los programas de inducción estructurados eficientemente acortarán los periodos de adaptación de nuevos empleados, mejorando directamente la productividad y reduciendo los costos asociados a la formación inicial.
Competitividad: La habilidad del INPEC para ofrecer programas de inducción efectivos reforzará su adaptabilidad y capacidad para integrar rápidamente a nuevos miembros en su cultura y procesos operativos.

Módulo 5: Gestión del Talento Humano y Evaluación del Desempeño
Productividad: Al focalizarse en el desarrollo y evaluación efectiva del talento humano, el INPEC verá mejoras en la motivación y productividad del personal, lo que impactará positivamente en los resultados operativos y la calidad del servicio.
Competitividad: Incremento en la habilidad para evaluar y desarrollar el talento de manera que se alinee con las necesidades estratégicas del INPEC, fomentando una cultura de mejora continua y adaptabilidad.

Módulo 6: Bienestar Laboral y Cultura Organizacional

Productividad: Implementación de iniciativas de bienestar laboral que conducen a una mejora tangible en la satisfacción y motivación del personal, reflejándose en una mayor eficiencia operativa.
Competitividad: Desarrollo de una cultura organizacional que promueve el bienestar, la cooperación y la innovación, mejorando la capacidad de la institución para afrontar y superar desafíos organizacionales y técnicos.

Para la definición de los resultados esperados se han tomado como referencia los siguientes conceptos de productividad y competitividad:

Productividad: La productividad empresarial se refiere a la eficacia (tiempo y costo) con la que una empresa o una organización utiliza sus recursos para producir bienes y servicios. Esta medida es crucial para entender la eficiencia operativa de la empresa y su capacidad para convertir insumos (como capital, mano de obra y materiales) en productos o servicios de salida.

Competitividad: La competitividad define la capacidad de una empresa para producir bienes y servicios con mejores resultados, manteniendo o incrementando su cuota de participación, nivel de rentabilidad o la adaptación al mercado/sector. La competitividad también incluye, a través de la producción y la aplicación del conocimiento, la capacidad de desarrollar procesos que faciliten la búsqueda de nuevas oportunidades y superar posibles obstáculos técnicos y organizacionales.

Indicadores de Impacto

Indicador - Mejoramiento en la empleabilidad	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores con incremento salarial despues de recibir la formación	5
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	530
Meta %	% 0,94
Indicador - Retención de trabajadores	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores beneficiarios que continuan en sus empresas luego de recibir la formación	525

Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	530
Meta %	% 99,06
Indicador - Movilidad laboral	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores beneficiarios que cambian sus condiciones laborales luego de recibir la formación	5
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	530
Meta %	% 0,94
Indicador - Empresas beneficiarias	**Valor Indicador - Meta**
Número de empresas beneficiarias de de la acción de formación	1
Número de empresas de el(los) sector(es) que representa	740
Meta %	% 0,14
Indicador - Trabajadores beneficiarios	**Valor Indicador - Meta**
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	530
Número total de trabajadores de la(s) empresa(s) que representa la empresa/ gremio	390000
Meta %	% 0,14

Justificación lugar de ejecución

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, es la institución pública de orden nacional encargada de liderar, gestionar y vigilar las penitenciarías, cárceles de Distrito Judicial, cárceles de Circuito Judicial, cárceles para miembros de la Fuerza Pública, establecimientos de alta y máxima seguridad y otros establecimientos de este tipo que se creen en Colombia. El INPEC cuenta a la fecha con mas de 173.000 reclusos distribuidos a lo largo del territorio nacional en 2.941 cárceles departamentales, distritales y municipales o en detención domiciliaria, razón por la cual sus operaciones se organizan en 6 regionales que abarcan todo el país. FEDELAM está constituido en la ciudad de Bogotá, sin embargo, teniendo en cuenta que la población beneficiaria de esta acción de formación corresponde a trabajadores del INPEC tal y como se describe en el perfil de la población, es necesario extender la formación a las regionales en las cuales opera esta Institución y más específicamente a los lugares donde se encuentra la población que cuenta con las necesidades específicas que se desean resolver.

Lugar de ejecución

Departamento	*N° Beneficiarios*
BOGOTÁ D.C	53
BOGOTÁ D.C	11
BOYACÁ	26
META	16
META	10

Departamento	*N° Beneficiarios*
TOLIMA	16
ANTIOQUIA	11
CHOCÓ	16
ANTIOQUIA	53
LA GUAJIRA	5
MAGDALENA	11
CESAR	11
ATLÁNTICO	26
ATLÁNTICO	6
BOLÍVAR	11
SUCRE	5
CÓRDOBA	5
CAUCA	11
VALLE DEL CAUCA	15
VALLE DEL CAUCA	33
NARIÑO	20
NARIÑO	1
CALDAS	27
QUINDIO	25
QUINDIO	2
RISARALDA	26
SANTANDER	25
SANTANDER	17
NORTE DE SANTANDER	25
ARAUCA	11

Presupuesto de la AF

Rubro	*Descripción*	*Cofinanciación SENA*	*%*	*Contrapartida especie*	*%*	*Contrapartida dinero*	*%*	*Valor total*
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%		$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 53.257.050	% 100,00	$ 53.257.050
R08.2 Formación Virtual - Curso 40 horas		$ 401.582.573	% 85,43	$ 0	% 0,00	$ 68.499.933	% 14,57	$ 470.082.506
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	54	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 12.103.875	% 100,00	$ 12.103.875

	Cofinanciación SENA	% Cofinanciación	Contrapartida en Especie	% Especie	Contrapartida en Dinero	% Dinero	COSTO TOTAL AF
COSTO TOTAL DE LA AF	$ 401.582.573	% 75,00	$ 0	% 0,00	$ 133.860.858	% 25,00	$ 535.443.431

Presupuesto Transferencia de Conocimiento y Tecnología

Rubro	% de Beneficiarios	Número de beneficiarios de transferencia	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	% 010 54		$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 12.103.875	% 100,00	$ 12.103.875

Presupuesto Gastos de operación

Rubro	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 53.257.050	% 100,00	$ 53.257.050

Presupuesto Garantías

Rubro	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total

AF N° : 4

ACCIÓN DE FORMACIÓN : IA y tecnologías emergentes en seguridad penitenciaria

Volver al Listado de AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1390#Indice-6)

Tipo de Acción de Formación

Acción de Formación

Necesidad o problema puntual detectado en la empresa/gremio, a la que se puede dar respuesta total o parcial mediante formación

1.4.Problema:

Los procesos mediados con el uso de tecnologías en el entorno penitenciario del INPEC enfrentan un desafío crítico de estancamiento debido a la rápida evolución global de la IA, las TI y la ciberseguridad, además del aumento de ataques digitales a entidades oficiales en Colombia. A pesar de una inversión significativa, con un presupuesto propuesto para el año 2024 de 53.023.350.000 pesos en tecnologías de la información, persiste una brecha en las competencias críticas del personal de la Institución. Esta brecha se refleja en una capacidad limitada del INPEC para la adaptación a tecnologías de la información emergentes, inteligencia artificial, gestionar eficazmente los riesgos de seguridad, responder a situaciones críticas con rapidez, y adaptarse a las nuevas regulaciones y tendencias tecnológicas. La falta de personal altamente capacitado en temas de TI, IA, y ciberseguridad, a pesar de la adopción del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) y el alineamiento con los lineamientos del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y la Norma ISO/IEC 27001:2013, impide una implementación efectiva y sostenible de estrategias de seguridad en el entorno penitenciario.

Necesidad:

El INPEC enfrenta una necesidad crítica de fortalecer su capacidad institucional en áreas clave como inteligencia artificial, tecnologías de la información, ciberseguridad, protección de datos y tecnologías de vigilancia. Dada la integración de la seguridad y privacidad de la información en la estrategia institucional del INPEC y la continua evaluación de riesgos de seguridad y privacidad, se hace urgente una respuesta institucional ágil y eficaz. La inclusión de la seguridad de la información como un pilar estratégico y la necesidad de personal con competencias específicas en este campo resaltan la urgencia de esta necesidad. Se proyecta que la implementación de tecnologías digitales y IA en el sector público, incluido el ámbito penitenciario, generará un incremento significativo en la productividad y la eficiencia operativa, lo cual no solo se traduce en mejores niveles de seguridad y gestión dentro de las instalaciones penitenciarias, sino que también mejora la calidad del servicio ofrecido a la sociedad, contribuyendo a la rehabilitación y reintegración de los internos.

Fuentes:

Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI INPEC (2024)
Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información INPEC (2024)
Estudio Trimestral Ataques a entidades de gobierno - CCIT (2022)

Herramientas utilizadas para obtener la necesidad

Herramienta Utilizada	*Muestra Poblacional*
Plan de capacitación	500

Fecha de diagnóstico

07/02/2024

Otro tipo de herramienta, cual?

La herramienta es de creación propia?

Si

La Empresa/Gremio cuenta con un plan de capacitación?

Si

Descripción de la herramienta

Este proyecto va dirigido a 1.640 trabajadores de la planta del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, 20 personas privadas de la libertad que ejercen su derecho al trabajo con base en lo establecido en el artículo 25 de la constitución política y regulado por el Decreto 1069 de 2015 y 1 trabajador de FEDELAM. Dado lo anterior, el diagnóstico de necesidades se basa en el Plan Institucional de Capacitación INPEC 2024.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 establece los lineamientos que se deben tener en cuenta para orientar la formación y la capacitación de los servidores públicos del INPEC y personal privado de la libertad que ejerce su derecho al trabajo, con base en cuatro ejes temáticos: gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público, transformación digital, probidad y ética de lo público, alineados con el desarrollo de las competencias laborales y articulados con los valores definidos en el código de integridad.

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 2024 con el propósito de promover una cultura organizacional de aprendizaje, orientada a desarrollar y potencializar las competencias necesarias para la cualificación de las capacidades laborales con el fin de lograr un mejoramiento continuo del desempeño que incida directamente en la excelencia de la prestación de los servicios de 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 elaboró el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional con base en la consolidación de las necesidades reportadas por las dependencias del Instituto, los manuales de funciones y competencias laborales, la planeación institucional, lineamientos de política pública, análisis de fuentes especializadas y otros aspectos organizacionales, como evaluaciones del desempeño e informes de auditoría, entre otros; este permite conocer qué competencias o habilidades requieren desarrollar o afianzar los servidores públicos y el personal privado de la libertad que ejerce su derecho al trabajo, 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.

Entre las fuentes utilizadas para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2024 se encuentran las siguientes:

• Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI INPEC (2024)
• Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información INPEC (2024)
• Estudio trimestral Ataques a entidades de gobierno - CCIT (2022)
• McKinsey Digital (2023). Technology Trends Outlook 2023
• Tendencias de Capital Humano - Deloitte Insights (2023)
• Plan de Bienestar e Incentivos Institucional INPEC (2024)
• Evaluación Clima Organizacional INPEC (2023)
• Del Río, J. (2023). El papel de la asociatividad y su relación con el desempeño de las organizaciones
• Parrado, Á., Montoya, I. A., & Montoya, L. A. (2019). LA ESTRATEGIA DE MERCADO DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS: Análisis de expertos mediante el caso de comercialización de frutas y hortalizas en Bogotá. Recuperado de: http://recursosbiblio.url.edu.gt/CParens/Revista/ECO/Numeros/11/04/04_ECO_11.pdf

- DANE, 2022. Informe trimestral por sectores
- Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026
- López, B. (2023). La digitalización de las prisiones y el uso de la inteligencia artificial
- CONPES 3975
- Diagnóstico y Prospectiva del Proceso de Gestión del Conocimiento Institucional en el INPEC (2024)
- Contextualización del sistema penitenciario INPEC. (2023)
- DCAF (2023). Género y Centros de Privación de Libertad
- Defensoría del pueblo Colombia (2020). Informe Diversidades en prisión.
- Sentencia T-301-22 de la Corte Constitucional
- Diagnóstico de Integración Socioeconómica para Internos del Centro Penitenciario La Colonia Agrícola (2.022)

Resumen de resultados principales del diagnóstico de necesidades de formación

Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI INPEC (2024):

Inversión en Tecnologías de la Información: Para el año 2024, el INPEC tiene un presupuesto propuesto de 53.023.350.000 pesos para necesidades tecnológicas, lo que indica un compromiso significativo con la actualización y mantenimiento de su infraestructura tecnológica y seguridad de la información.

Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información INPEC (2024):

Fortalecimiento de la Estructura Organizacional en TI: Existe una necesidad de fortalecer la estructura de la Oficina de Sistemas de Información y crear cargos adicionales para cumplir eficazmente con los objetivos de TI. Esto implica una necesidad creciente de capacitación en todos los niveles ocupacionales y desarrollo de competencias en el personal actual y futuro.

Inclusión de la Seguridad de la Información en la Estrategia Institucional: La seguridad y privacidad de la información se han integrado en la estrategia institucional del INPEC, lo que refleja la importancia de estos temas y la necesidad de una capacitación continua en estas áreas.

Adopción del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI): La adopción y actualización del SGSI conforme a los lineamientos del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y la Norma ISO/IEC 27001:2013 subraya la necesidad de una formación específica en estándares internacionales de seguridad de la información.

Monitoreo y Evaluación Continua de Riesgos de Seguridad: El INPEC lleva a cabo un monitoreo y evaluación continua de los riesgos de seguridad y privacidad de la información, resaltando la importancia de la capacitación en técnicas de evaluación y gestión de riesgos.

Necesidad de Personal Competente en Tecnologías de la Información: Se identifica una necesidad de personal con competencias específicas en tecnologías de la información, lo que hace esencial el desarrollo de estas competencias en todos los niveles ocupacionales para los empleados actuales y futuros del INPEC.

Estudio trimestral Ataques a entidades de gobierno - CCIT (2022).

Políticas del gobierno colombiano en seguridad digital: El gobierno nacional ha hecho grandes esfuerzos para avanzar en materia de ciberseguridad, destacándose el reciente Decreto 338 de ciberseguridad 2022 que busca fortalecer la gobernanza de la seguridad digital; la identificación de infraestructuras críticas cibernéticas y servicios esenciales; la gestión de riesgos y la respuesta a incidentes de Seguridad Digital.

Aumento de Ciberataques a Entidades Oficiales: El documento señala un aumento en los ciberataques a entidades oficiales a nivel global y nacional, destacando la sofisticación de las técnicas empleadas. Se mencionan casos específicos de ciberataques a entidades colombianas como el Senado, la Presidencia, y las Fuerzas Militares, mientras que entidades como el Invima, la Aeronáutica Civil, y el DANE sufrieron ransomware y ataques a servidores internos.

Negocio Rentable del Robo de Información: Se destaca que el robo de información se ha convertido en un negocio rentable para los ciberdelincuentes. Esto refuerza la necesidad de personal capacitado en seguridad digital y ciberseguridad para prevenir tales incidentes.

Panorama general de amenazas – Fortinet (2022)

Aumento en ataques digitales: América Latina y el Caribe sufrieron más de 360 mil millones de intentos de ciberataques en 2022, según datos de FortiGuard Labs, el laboratorio de análisis e inteligencia de amenazas de Fortinet. México recibió la mayor cantidad de intentos de ataques (187 mil millones), seguido de Brasil (103 mil millones), Colombia (20 mil millones) y Perú (15 mil millones).

McKinsey Digital (2023). Technology Trends Outlook 2023

Las tecnologías emergentes están transformando la forma en que se abordan los desafíos de las empresas, ofreciendo análisis más rápidos y precisos de datos, y mejorando la capacidad de detectar patrones y anomalías en entornos complejos. Además, las arquitecturas de confianza y la identidad digital se han vuelto fundamentales, asegurando robustez y resistencia en los sistemas de seguridad. La emergencia de Web3, junto con los avances en computación y conectividad, como el cloud computing y la computación en el borde, están redefiniendo la infraestructura tecnológica para una mayor agilidad y capacidad de respuesta.

Tendencias de Capital Humano - Deloitte Insights (2023):

Importancia Vital del Liderazgo: El 94% de los encuestados en el estudio de Deloitte considera que las capacidades de liderazgo y la eficacia son importantes o muy importantes para el éxito de su organización, lo que subraya la necesidad crítica de fortalecer el liderazgo dentro del INPEC.

Escasez de Capacidades de Liderazgo Adecuadas: Solo el 23% de los encuestados cree que los líderes de su organización poseen las capacidades de manejo necesarias para un mundo distorsionado y sin fronteras definidas, evidenciando una brecha significativa en la preparación de líderes efectivos.

Preparación para el Liderazgo Inclusivo: Menos del 15% de los encuestados cree que sus organizaciones cuentan con líderes muy preparados para dirigir de forma inclusiva una fuerza de trabajo en expansión, destacando la necesidad de un liderazgo más adaptable y consciente de la diversidad.

Desarrollo del Modelo de Lugar de Trabajo Adecuado: Solo el 18% considera que sus líderes están muy preparados para desarrollar un modelo de lugar de trabajo adecuado para la organización, indicando la necesidad de formación en la creación de entornos laborales óptimos.

Plan de Bienestar e Incentivos Institucional INPEC (2024):

Fortalecimiento de la Cultura Organizacional y la Imagen Institucional: Se identifica la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan la cultura organizacional y la imagen institucional, lo que implica trabajar en la motivación, el compromiso y el desempeño del equipo de trabajo.

Desarrollo Integral y Familiar de los Servidores Públicos: Es crucial promover el desarrollo integral y familiar de los servidores públicos del INPEC, lo que supone una oportunidad para implementar programas de formación que aborden el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

Sostenibilidad de un Ambiente Laboral Saludable: Se destaca la importancia de crear y mantener un ambiente laboral saludable, lo que requiere de formación continua en buenas prácticas laborales y bienestar integral.

Promoción de la Tolerancia, Equidad y Diversidad: Existe la necesidad de fomentar la tolerancia, el respeto por la equidad y la diversidad dentro de las diferentes sedes de trabajo, lo cual puede ser abordado a través de programas de formación específicos.

Implementación de Programas de Bienestar Laboral: Se observa la necesidad de implementar y mejorar los programas de bienestar laboral y la medición del clima laboral, lo cual puede beneficiarse de la formación específica en estas áreas.

Desarrollo de Habilidades de Liderazgo y Gestión: La mejora en la gestión del cambio, liderazgo y habilidades de comunicación son esenciales para fortalecer la cultura institucional y el compromiso del personal.

Evaluación Clima Organizacional INPEC (2023):

El 60% del personal involucrado en el proceso de Gestión del Conocimiento Institucional reporta dificultades significativas en adaptarse a cambios y desafíos emergentes en el ámbito penitenciario y carcelario. Este dato pone de relieve una necesidad crítica de desarrollar habilidades de adaptabilidad y gestión del cambio dentro de la institución para asegurar una respuesta ágil a las dinámicas cambiantes del entorno.

Un 55% de los encuestados indica percepción de procesos poco flexibles ante cambios, reflejando una preocupación sobre la rigidez operativa y su impacto en la adaptabilidad organizacional. Este porcentaje sugiere que una proporción significativa del personal siente que los métodos actuales podrían limitar la capacidad de la organización para responder de manera eficiente ante situaciones inesperadas o cambios en el entorno, lo que podría afectar la dinámica de trabajo y la moral del equipo.

El 60% de los trabajadores señala experimentar estrés debido a la carga de trabajo y las condiciones del entorno laboral. La indicación de niveles moderadamente altos de estrés entre el personal apunta hacia la necesidad de abordar factores de estrés en el ambiente de trabajo, lo que implica revisar las cargas de trabajo y las prácticas laborales para identificar áreas de mejora en el bienestar del personal.

El 60% de los encuestados calificó la comunicación entre diferentes niveles jerárquicos como ineficiente. Este hallazgo sugiere que existen barreras significativas en la transmisión de información y en la interacción efectiva entre el personal, lo que podría estar obstaculizando la coordinación y la cohesión interna.

El 58% de los encuestados percibe que la cultura organizacional actual no fomenta adecuadamente el respeto mutuo ni la inclusión. Este porcentaje destaca una posible deficiencia en la promoción de valores fundamentales para el desarrollo de un ambiente laboral positivo y de apoyo, lo cual puede influir negativamente en la moral del personal.

El 65% de los trabajadores expresó falta de motivación y bajo compromiso con los objetivos de la institución. Este dato sugiere una desconexión entre los empleados y los objetivos organizacionales, posiblemente derivada de insuficiencias en la comunicación de estos objetivos o en el reconocimiento del aporte individual al logro de los mismos.

El 62% de los encuestados percibe la toma de decisiones como centralizada y poco consultiva. Esta percepción apunta a un estilo de liderazgo que podría estar limitando la participación del personal en procesos importantes y reduciendo la sensación de pertenencia y valoración dentro de la organización.

Diagnóstico de Integración Socioeconómica para Internos del Centro Penitenciario La Colonia Agrícola (2.022):

Riesgo de Reincidencia Post-Liberación: A pesar de la baja tasa de reincidencia en la Colonia Agrícola (2% en comparación con el 9% nacional), persiste un riesgo de reincidencia para los internos después de su liberación. Este aspecto subraya la importancia de abordar factores que contribuyan a una reintegración exitosa y sostenible en la sociedad.

Desafíos en la Integración Económica y Social Post-Penitenciaria: La transición de la vida en la cárcel a la libertad conlleva desafíos significativos, especialmente en términos de integración económica y social. Los internos deben enfrentar el reto de adaptarse a un entorno y una economía que pueden haber cambiado considerablemente durante su período de encarcelamiento.

Experiencia Previa en Agricultura y Ganadería: La mayoría de los internos son campesinos con experiencia previa en el sector agropecuario. Este trasfondo es un activo valioso, pero también indica la necesidad de actualizar y expandir sus conocimientos y habilidades para adaptarse a las condiciones actuales del sector agropecuario.

Limitaciones en el Acceso a Mercados Externos: Aunque los internos están involucrados en proyectos productivos agropecuarios, la comercialización de estos productos parece limitarse principalmente al consumo interno en la cárcel y ventas locales. Esto sugiere una limitación en el acceso a mercados más amplios, lo que podría ser crucial para la viabilidad de sus proyectos a largo plazo.

Necesidad de Adaptación a las Tendencias del Mercado Agropecuario: El sector agropecuario está en constante cambio, con nuevas tendencias emergentes regularmente. Los internos deben estar preparados para adaptarse a estas tendencias, que incluyen prácticas sostenibles, la demanda de productos orgánicos y cambios en las preferencias de los consumidores, para asegurar su competitividad y éxito en sus actividades post-liberación.

Del Río, J. (2023). El papel de la asociatividad y su relación con el desempeño de las organizaciones:

Relación entre Asociatividad y Desempeño: Existe una relación moderadamente fuerte entre la práctica de la asociatividad y el desempeño de las organizaciones. Esto indica que las organizaciones que fomentan y participan en actividades de asociatividad tienden a mostrar un mejor desempeño. El índice de correlación de Pearson de 72.4% subraya esta conexión, sugiriendo que la asociatividad es un factor considerable en el éxito organizacional.

Parrado, Á., Montoya, I. A., & Montoya, L. A. (Fecha de publicación). LA ESTRATEGIA DE MERCADO DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS: Análisis de expertos mediante el caso de comercialización de frutas y hortalizas en Bogotá. Recuperado de: http://recursosbiblio.url.edu.gt/CParens/Revista/ECO/Numeros/11/04/04_ECO_11.pdf:

Competitividad en el Mercado Global: El sector agropecuario enfrenta retos significativos para alcanzar competitividad mundial, que incluyen aspectos como precio, costo, calidad del producto, transporte, almacenamiento y desarrollo de canales. La asociatividad es identificada como un proceso clave para superar estos desafíos.

Integración Vertical y Horizontal en Asociatividad: Los procesos de asociatividad a través de la integración vertical y horizontal pueden atenuar muchos retos existentes. Esto incluye la combinación de actividades para costos competitivos y el manejo eficiente de almacenamiento, canales y transporte.

Mejora de Calidad y Cantidad mediante Asociatividad: Los ejercicios de asociatividad no solo mejoran la posibilidad de mayores cantidades de producción, sino que también permiten mejorar las calidades y formas de presentación del producto.

Presentación de Producto en Mercadeo: Además de los aspectos conocidos en marketing, es necesario considerar cómo el concepto del producto se traduce en características atractivas de empaque y disposición al consumo, reflejando la estrategia de posicionamiento en la presentación del producto.

Análisis de Variables en la Estrategia de Mercadeo: Los expertos consideran que un sistema de mercadeo agrario para la definición de estrategias de marketing apropiadas debe incluir diversas variables relevantes y potenciales, con un enfoque de largo plazo.

Mercadeo para el crecimiento empresarial: Las microempresas que implementan un plan de mercadeo en el sector agro mejoran su expectativa de crecimiento en un 53% respecto a quienes no lo implementan.

DANE, 2022. Informe trimestral por sectores:

Población de trabajadores en el sector agropecuario: Mas del 98% de los trabajadores del sector agropecuario ejercen labores básicas relacionadas con siembra, cultivo, mantenimiento, venta y comercialización.

Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

Fortalecimiento de la seguridad digital: La implementación de un modelo de gobernanza para la seguridad digital, tal como se establece en el Decreto 338 de 2022, es crítica. Este modelo coordina acciones para proteger la infraestructura crítica cibernética de Colombia, salvaguardando la información de entidades gubernamentales y ciudadanos contra ataques cibernéticos y delitos informáticos subrayando la importancia en la adaptación de IA.

López, B. (2023). La digitalización de las prisiones y el uso de la inteligencia artificial:

Visión Estratégica para la Incorporación de Nuevas Tecnologías: La digitalización y la IA se presentan como elementos cruciales para lograr una transformación profunda del entorno penitenciario. Estas tecnologías no solo prometen una mayor eficiencia operativa, sino también una redefinición del proceso de resocialización, haciendo que el entorno penitenciario sea más acorde con la sociedad exterior. La IA se identifica como un motor para el cambio, ofreciendo soluciones innovadoras para la educación, la seguridad, y la gestión penitenciaria.

Casos de Estudio de IA en las prisiones: El desarrollo de "Prisiones Inteligentes" en Finlandia ilustra el potencial de la IA para revolucionar la gestión penitenciaria. Es importante prender y adaptarse a las tecnologías emergentes para mejorar la calidad de vida dentro de las prisiones y facilitar un proceso de resocialización más efectivo.

CONPES 3975:

Necesidad de Actualización Tecnológica: Existe urgencia de modernizar la infraestructura tecnológica en el sector público para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios, incluyendo la seguridad penitenciaria. La actualización de sistemas permite integrar soluciones avanzadas de IA, mejorando la vigilancia, el análisis de datos y la gestión de incidentes, lo que resulta en un entorno penitenciario más seguro y eficiente.

Capacitación en Habilidades Digitales: Se identifica una brecha significativa en competencias digitales y en IA dentro del sector público, lo que limita la capacidad de implementar soluciones tecnológicas avanzadas. La formación especializada puede capacitar al personal en herramientas y aplicaciones de IA, asegurando una implementación efectiva de tecnologías que potencian la seguridad y la administración penitenciaria.

Innovación para la Seguridad Penitenciaria: Se señala la importancia de adoptar tecnologías emergentes, como la IA, para desarrollar nuevas estrategias que refuercen la seguridad y la gestión penitenciaria.

Tendencia hacia la Digitalización: La digitalización en el sector público refleja una tendencia global hacia la eficiencia y transparencia operativa. La integración de IA en los servicios penitenciarios no solo mejora la seguridad, sino que también facilita la gestión de información y la comunicación interna y externa, alineando las operaciones con las expectativas contemporáneas de servicio público.

Proyección de Mejora en Servicios: Se proyecta que la implementación de tecnologías digitales y IA en el sector público, incluido el ámbito penitenciario, generará un incremento significativo en la productividad y la eficiencia operativa. Esto no solo se traduce en mejores niveles de seguridad y gestión dentro de las instalaciones penitenciarias, sino que también mejora la calidad del servicio ofrecido a la sociedad, contribuyendo a la rehabilitación y reintegración de los internos.

Diagnóstico y Prospectiva del Proceso de Gestión del Conocimiento Institucional en el INPEC (2024):

Actualización y Capacitación Continua: Existe una necesidad crítica de actualizar y capacitar continuamente al personal involucrado en la gestión del conocimiento para asegurar que los programas académicos y líneas de investigación se mantengan a la vanguardia de las prácticas eficientes y efectivas.

Innovación en la Gestión del Conocimiento: Se identifica una brecha en la incorporación de innovaciones y en la generación de ideas nuevas que puedan transformar el proceso actual de gestión del conocimiento, lo cual es esencial para mejorar la eficiencia operativa y la efectividad en la formación.

Adaptabilidad y Gestión del Cambio: Dado el dinámico entorno penitenciario y carcelario, hay una necesidad urgente de fortalecer la capacidad del personal para adaptarse a los cambios y desafíos emergentes, a través de una gestión del conocimiento más dinámica y adaptativa.

Aplicación Práctica de Conocimientos: Se necesita fomentar la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en los entornos laborales para generar un impacto positivo y tangible en los procesos educativos y administrativos de la institución.

Demanda de Formación Especializada: Las entrevistas revelan una creciente demanda de formación especializada en innovación y gestión del cambio, lo que indica una tendencia hacia la necesidad de desarrollar competencias específicas que permitan la transformación efectiva del proceso de gestión del conocimiento.

Brechas en la Capacitación Actual: Se identificaron brechas en la capacitación actual, particularmente en áreas relacionadas con la innovación y la aplicación de tecnologías emergentes en la gestión del conocimiento.

Proyección hacia la Digitalización: Hay una clara proyección hacia la adopción de soluciones digitales y tecnológicas para mejorar la gestión del conocimiento, lo que requiere una capacitación específica en estas áreas.

Necesidad de Mejoras en la Eficiencia Operativa y Efectividad de la Formación: La evaluación del proceso actual subraya la necesidad de mejoras significativas en la eficiencia operativa y la efectividad de la formación ofrecida por la Escuela Nacional de Formación del INPEC.

Necesidades de Capacitación: Según las entrevistas, el 80% del personal del INPEC expresó la necesidad de recibir formación adicional en áreas clave como gestión del cambio, aplicación de tecnologías emergentes en la gestión del conocimiento, y metodologías para la innovación y creatividad. Este alto porcentaje refleja una clara demanda interna por programas de capacitación que aborden estas áreas específicas, con el objetivo de mejorar la eficiencia operativa y la efectividad de la formación en la institución.

Adopción de la innovación: De los 10 entrevistados, 5 personas revelaron que las iniciativas que fomentan la innovación o la gestión del cambio en el proceso de Gestión del Conocimiento Institucional no son bien recibidas por la alta gerencia. Este dato cuantitativo pone de manifiesto una notable discrepancia entre la generación de ideas innovadoras y su concreción efectiva en el ámbito operativo y educativo del INPEC.

Contextualización del sistema penitenciario INPEC. (2023):

Población con enfoque diferencial: En 2.023 se encontraban 2.844 personas privadas de la libertad con enfoque adulto mayor, 40 madres gestantes y lactantes, 1.247 personas en condición de discapacidad, 2.343 personas LGTBIQ+, 4.008 personas de origen afro, 3.579 extranjeros y 1.295 indígenas, privados de la libertad en los establecimientos penitenciarios del INPEC

DCAF (2023). Género y Centros de Privación de Libertad:

La Gestión Penitenciaria Debe Adaptarse a las Necesidades de Género: Las políticas y prácticas en centros de privación de libertad impactan de manera diferenciada a hombres y mujeres, lo que subraya la importancia de adaptar medidas de seguridad y gestión para abordar eficazmente las necesidades específicas de cada género.

Reforma de Justicia Penal con Enfoque de Género es Crucial: La justicia penal necesita incorporar un enfoque de género en sus reformas para garantizar la equidad y la sensibilidad hacia las necesidades específicas de género, mejorando así el trato y las condiciones de las personas privadas de libertad.

Promoción de la Igualdad y la Diversidad en las Prisiones es Esencial: La capacitación en igualdad de género y diversidad es fundamental para el personal penitenciario, lo que permite una mejor comprensión y manejo de estas dinámicas en el entorno de trabajo.

Integración de Derechos Humanos y Género en la Gestión Penitenciaria: La incorporación de una perspectiva de derechos humanos y género es vital para asegurar que las prácticas penitenciarias respeten y promuevan los derechos de todas las personas privadas de libertad.

Defensoría del pueblo Colombia (2020). Informe Diversidades en prisión:

En el año 2016, la Defensoría del Pueblo encontró que la situación de atención en salud en los centros carcelarios y penitenciarios no contaba con un enfoque diferencial para atender las necesidades y problemáticas específicas de personas LGTBIQ+.

Hasta el 2016, se pudo constatar que los prejuicios en razón a la orientación sexual e identidad de género generaban barreras de acceso y limitantes para acceder en igualdad de condiciones a los programas de trabajo y estudio que se ofrecían en centros carcelarios y penitenciarios. Su oferta se establecía sin reconocer el enfoque diferencial que facilitara su acceso y permanencia.

Solo en 2019, la Defensoría acompañó 285 casos de violencia por prejuicio y discriminación, en donde 108 casos fueron hacia personas transgénero, 91 hombres gais, 62 mujeres lesbianas, 17 mujeres bisexuales y 7 hombres bisexuales. Además, 39 de estos casos correspondieron a personas venezolanas.

Sentencia T-301-22 de la Corte Constitucional:

Personas privadas de la libertad que pertenecen a la comunidad LGBTI deben ser recluidas en condiciones que garanticen su seguridad y no discriminación: La Corte Constitucional advirtió que en los casos de privación de la libertad de personas que hagan parte de la comunidad LGBTI, es necesario que se analicen, al momento del ingreso al centro carcelario, las condiciones de reclusión más adecuadas para garantizar su seguridad e integridad física, sin incurrir en medidas de discriminación debido al género o a la tendencia sexual.

Análisis causas y efectos de la necesidad de formación detectada

Causas:

Desfase Tecnológico y Capacitación del Personal: A pesar de la significativa inversión presupuestaria, existe un desfase entre la rápida evolución tecnológica y la capacidad de actualización del personal.

Insuficiencia de Programas de Formación Continua Especializados: Existe una necesidad crítica de fortalecer la estructura organizacional en TI, pero hay una insuficiencia de programas de formación continua especializados.

Infraestructura Obsoleta: La infraestructura tecnológica actual del INPEC no está preparada para integrar de manera eficiente soluciones avanzadas de TI y IA, lo que limita la capacidad de la institución para modernizar sus operaciones de seguridad y gestión.

Desafíos en Adaptación a Cambios Regulativos y Estándares: Hay desafíos significativos en adaptarse a cambios regulativos y estándares internacionales, como los lineamientos del SGSI y la Norma ISO/IEC 27001:2013.

Problemas de Integración y Coordinación Interna: Se presentan problemas de integración y coordinación interna en seguridad y tecnología, lo que refleja la necesidad de mejorar la estrategia institucional.

Brecha en Habilidades de Liderazgo y Gestión: Existe una brecha en habilidades de liderazgo y gestión, crucial para la eficaz gestión de riesgos y la toma de decisiones en seguridad.

Falta de Cultura Organizacional Innovadora: Se identifica la necesidad de una cultura organizacional que fomente la adaptación a los cambios tecnológicos y la innovación en seguridad digital.

Deficiencias en la Evaluación y Gestión de Riesgos: A pesar del reconocimiento de su importancia en la estrategia institucional, existen deficiencias en la evaluación y gestión de riesgos de seguridad.

Efectos:

Ineficiencia Operativa y Respuesta Lenta en Emergencias: A pesar de la considerable inversión en tecnología y seguridad, la falta de actualización y capacitación adecuada del personal sigue llevando a métodos manuales que podrían ser automatizados con IA, lo cual lleva a la ineficiencia operativa y a una respuesta lenta ante situaciones críticas de seguridad.

Aumento de Vulnerabilidad a Ataques Cibernéticos: La necesidad de personal competente en seguridad de la información es crítica. Sin estas competencias, hay un riesgo elevado de vulnerabilidad a ataques cibernéticos y fallos en la protección de datos.

Obstáculos en la Adopción de Tecnologías Avanzadas: A pesar del presupuesto asignado para tecnología, la falta de competencias y estructuras adecuadas puede limitar la adopción y efectividad de tecnologías avanzadas, afectando el retorno de la inversión.

Desafíos en Cumplimiento de Regulaciones y Estándares de Seguridad: La adopción del SGSI y la necesidad de alinearse con estándares como ISO/IEC 27001:2013 requieren un personal capacitado. Sin ello, el INPEC podría enfrentar dificultades para cumplir con estas regulaciones, lo que implica riesgos legales y de conformidad.

Fallas en Coordinación y Gestión de Seguridad: La necesidad de fortalecer la estructura organizacional en TI es clave. La falta de una estructura y coordinación efectivas puede llevar a fallos en la gestión de la seguridad penitenciaria y en la implementación de estrategias de seguridad.

Decisiones Estratégicas Limitadas por Falta de Habilidades: La brecha en habilidades gerenciales puede limitar la toma de decisiones estratégicas, afectando la gestión de riesgos y la seguridad a largo plazo.

Resistencia al Cambio y Falta de Innovación en tecnologías de la información y seguridad digital: A pesar de la integración de la seguridad en la estrategia institucional, puede haber resistencia al cambio y falta de innovación. Esto impide la adaptación a los rápidos cambios en el entorno de seguridad digital.

Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información mal gestionados: La inadecuada gestión de riesgos de seguridad y privacidad de la información, a pesar de su reconocimiento como parte de la estrategia institucional, podría resultar en brechas de seguridad y pérdida de confianza tanto internamente como entre el público.

Justificación de la necesidad detectada según resultados cuantitativos y cualitativos del diagnóstico realizado y según fuentes internas o externas de información

En el contexto global actual, las tendencias en tecnología de seguridad están evolucionando rápidamente, marcadas por innovaciones en inteligencia artificial, aprendizaje automático industrializado, y tecnologías de inteligencia artificial generativa. El estudio Technology Trends Outlook 2023 realizado por McKinsey Digital [análisis e interpretación de datos cualitativos] indica que estas tecnologías están transformando la forma en que se abordan los desafíos de seguridad, ofreciendo análisis más rápidos y precisos de datos, y mejorando la capacidad de detectar patrones y anomalías en entornos complejos. Además, las arquitecturas de confianza y la identidad digital se han vuelto fundamentales, asegurando robustez y resistencia en los sistemas de seguridad. La emergencia de Web3, junto con los avances en computación y conectividad, como el cloud computing y la computación en el borde, están redefiniendo la infraestructura tecnológica para una mayor agilidad y capacidad de respuesta.

El estudio trimestral de ataques a entidades de gobierno – CCIT [análisis e interpretación de datos cualitativos]muestra que para el caso de Colombia es importante resaltar que el gobierno nacional ha hecho grandes esfuerzos para avanzar en materia de tecnologías de la información, inteligencia artificial y ciberseguridad, destacándose el CONPES 3975 para la promoción del uso de inteligencia artificial para la transformación digital del país, las políticas de gobierno digital de MinTIC y en especial el Decreto 338 de 2022, el cual busca fortalecer la gobernanza de la seguridad digital; la identificación de infraestructuras críticas cibernéticas y servicios esenciales; la gestión de riesgos y la respuesta a incidentes de Seguridad Digital, además de establecer la inminente cooperación y coordinación de los CSIRT sectoriales y la Plataforma de Notificación y Seguimiento de Ciberincidentes [análisis e interpretación de datos cualitativos]. El INPEC se encuentra en una fase crítica de modernización para adaptarse a estos cambios. La inversión significativa de 53.023.350.000 pesos para el 2024 en tecnologías de la información (Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI INPEC, 2024) [análisis e interpretación de datos cuantitativos] evidencia un fuerte compromiso con la actualización tecnológica, sin embargo, esta inversión debe ir acompañada de un desarrollo paralelo de competencias en el personal. Es esencial que el personal del INPEC adquiera habilidades en IA, tecnologías de la información emergentes, ciberseguridad y gestión de riesgos para promover eficazmente la implementación de estas tecnologías avanzadas.

América Latina y el Caribe sufrieron más de 360 mil millones de intentos de ciberataques en 2022, según datos de FortiGuard Labs [análisis e interpretación de datos cuantitativos], el laboratorio de análisis e inteligencia de amenazas de Fortinet. México recibió la mayor cantidad de intentos de ataques (187 mil millones), seguido de Brasil (103 mil millones), Colombia (20 mil millones) y Perú (15 mil millones). Estas cifras incluyen ataques cibernéticos a entidades del estado. La necesidad de fortalecer la estructura de la Oficina de Sistemas de Información y la integración de la seguridad de la información en la estrategia institucional del INPEC subraya la importancia de este desarrollo de competencias. Además, la adopción y actualización del SGSI conforme a los estándares ISO/IEC 27001:2013 y la continua evaluación de riesgos de seguridad resaltan la necesidad de formación específica en estándares internacionales de seguridad de la información y técnicas de evaluación y gestión de riesgos (Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información INPEC, 2024) [análisis e interpretación de datos cualitativos].

Por tanto, el INPEC debe enfocarse no solo en adquirir tecnología avanzada, sino también en desarrollar un marco estratégico y operativo que permita la integración efectiva de estas tecnologías en sus procesos cotidianos. La formación y capacitación continua en inteligencia artificial, tecnologías de la información y la seguridad digital son cruciales para asegurar una gestión de seguridad penitenciaria efectiva y adaptativa, preparada para enfrentar los desafíos actuales y futuros. Este enfoque holístico en la gestión de la seguridad en el INPEC, combinando inversión tecnológica y desarrollo de competencias, es esencial para crear un entorno de seguridad robusto y resiliente, capaz de responder de manera proactiva a un entorno que cambia rápidamente.

Fuentes:
Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI INPEC (2024)
Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información INPEC (2024)
Estudio trimestral Ataques a entidades de gobierno - CCIT (2022)
Panorama general de amenazas – Fortinet (2022)
CONPES 3975 (2019). Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial
McKinsey Digital (2023). Technology Trends Outlook 2023

Objetivo de la acción de formación

Capacitar a los trabajadores del Grupo de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria del INPEC en la comprensión, aplicación y adaptación a la inteligencia artificial y tecnologías emergentes para mejorar la eficiencia y efectividad en los procesos de seguridad penitenciaria, fomentando la innovación en soluciones de seguridad y mejorando la capacidad de respuesta a desafíos del entorno, con el objetivo final de incrementar la productividad a través de la optimización de recursos y tiempos y fortalecer la competitividad del INPEC frente a los retos tecnológicos y operativos en seguridad penitenciaria.

Solo aplica para Acciones de Formació alineadas al SNC (Cualificaciones)

Nombre del catálogo	
Nombre de la cualificación	
Brecha de capital humano	

Evento de formación

Tipo de evento de formación	Seminario	**Modalidad de formación**	Presencial
Tipo de ambiente de aprendizaje		Aulas básicas (Espacios físicos en fincas y talleres, Instituciones básica y media, salones comunales)	
Número de grupos	1	**Número de horas por grupo**	8
Número de beneficiarios por grupo	20	**Número de días por grupo de la AF**	1
Número de beneficiarios de la AF	20	**Número total de horas por AF**	8

Perfil Beneficiarios

Area(s) funcional(es)

Área Funcional	*Otra*
Otra	Grupo de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria

Justificación áreas funcionales a beneficiar

LOS CONTENIDOS DE ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN en Introducción a la Inteligencia Artificial en la Seguridad Penitenciaria, Tecnologías Emergentes y Vigilancia Penitenciaria, Uso, Control y Monitoreo de la Tecnología, Innovación en Tecnologías de Seguridad Penitenciaria, se encuentran dirigidos a trabajadores del INPEC que se desempeñan en el ÁREA del Grupo de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria, ejerciendo CARGOS de Oficial de Seguridad Penitenciaria, Analista de Sistemas de Seguridad, entre otros, realizando FUNCIONES tales como Organizar y supervisar operaciones de vigilancia mediadas por TI, gestionar y analizar datos provenientes de sistemas tecnológicos de seguridad para la toma de decisiones, Coordinar respuestas y medidas preventivas ante situaciones de riesgo o emergencias en el entorno penitenciario, Evaluar la actualización constante de estrategias y herramientas de seguridad para adaptarse a nuevas amenazas y desafíos tecnológicos, que requieren: Desarrollar competencias en la comprensión, aplicación y adaptación a la inteligencia artificial y tecnologías emergentes para mejorar la eficiencia y efectividad en los procesos de seguridad penitenciaria, fomentando la innovación en soluciones de seguridad y mejorando la capacidad de respuesta a desafíos del entorno, con el objetivo final de incrementar la productividad a través de la optimización de recursos y tiempos y fortalecer la competitividad del INPEC frente a los retos tecnológicos y operativos en seguridad penitenciaria, según se plantea en el objetivo y los resultados esperados de la formación.

Cargo/ocupaciones/denominación

Cargo
Oficial de Seguridad Penitenciaria
Analista de Sistemas de Seguridad

Funciones

Función
Gestión y análisis de datos provenientes de sistemas tecnológicos de seguridad para la toma de decisiones.

Función

Coordinación de respuestas y medidas preventivas ante situaciones de riesgo o emergencias en el entorno penitenciario.

Organización y supervisión de operaciones de vigilancia mediadas por TI.

Evaluación y actualización constante de estrategias y herramientas de seguridad para adaptarse a nuevas amenazas y desafíos tecnológicos.

Productos

Producto

Conocimientos

Conocimiento

Habilidades

Habilidad

Actitudes

Actitud

Nivel(es) ocupacional(es)

Nivel Ocupacional

MEDIO

Justificación beneficiarios de los niveles ocupacionales

Los beneficiarios de esta formación pertenecen al NIVEL OCUPACIONAL MEDIO y se desempeñan en el ÁREA del Grupo de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria, ejerciendo CARGOS de Oficial de Seguridad Penitenciaria, Analista de Sistemas de Seguridad, entre otros, realizando FUNCIONES tales como Organizar y supervisar operaciones de vigilancia mediadas por TI, gestionar y analizar datos provenientes de sistemas tecnológicos de seguridad para la toma de decisiones, Coordinar respuestas y medidas preventivas ante situaciones de riesgo o emergencias en el entorno penitenciario, Evaluar la actualización constante de estrategias y herramientas de seguridad para adaptarse a nuevas amenazas y desafíos tecnológicos, que requieren a partir de un ENFOQUE DE FORMACIÓN EN EL TRABAJO: actualizar y adquirir conocimientos, habilidades, aptitudes, técnicas y/o prácticas en temas relacionados con la comprensión, aplicación y adaptación a la inteligencia artificial y tecnologías emergentes para mejorar la eficiencia y efectividad en los procesos de seguridad penitenciaria, fomentando la innovación en soluciones de seguridad y mejorando la capacidad de respuesta a desafíos del entorno, con el objetivo final de incrementar la productividad a través de la optimización de recursos y tiempos y fortalecer la competitividad del INPEC frente a los retos tecnológicos y operativos en seguridad penitenciaria, según se plantea en el objetivo y los resultados esperados de la formación.

Número de empresas mipymes a beneficiar

0

Número de trabajadores a beneficiar de empresas mipymes

0

Justificación empresas y trabajadores de mipymes a beneficiar

NO APLICA

Número de empresas de su cadena productiva a beneficiar

0

Número de trabajadores a beneficiar de empresas de su cadena productiva

0

Justificación empresas y beneficiarios de la cadena productiva a beneficiar

NO APLICA

otros datos

Número de trabajadores en condición de discapacidad	0	**Número de trabajadores mujeres**	1
Número de trabajadores campesinos	0	**Número de empresas BIC a beneficiar**	0

Enfoque de la Acción de formación

Formación en el trabajo

En caso de tener un enfoque Internacional*

Nombre del beneficiario de la formación internacional

Nombre de la empresa en la cual se encuentra vinculada el beneficiario de la formación internacional

Cargo del beneficiario de la formación internacional

Tiempo de vinculación a la empresa

Descripción del perfil profesional del beneficiario de la formación internacional

Proceso a impactar con la implementación de los conocimientos, habilidades y nuevas prácticas adquiridas a través de la formación internacional

Sectores y sub-sectores del beneficiario

Sector(es) a beneficiar con la AF

Transversal

Sub-sector(es) a beneficiar con la AF

Entidades Publicas Y Eo

Vigilancia

Sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación

Transversal

Sub-sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación

Entidades Publicas Y Eo

Vigilancia

Justificación Sector - Subsector

LOS CONTENIDOS DE ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN en Introducción a la Inteligencia Artificial en la Seguridad Penitenciaria, Tecnologías Emergentes y Vigilancia Penitenciaria, Uso, Control y Monitoreo de la Tecnología, Innovación en Tecnologías de Seguridad Penitenciaria, se encuentran dirigidos a trabajadores del INPEC que se desempeñan en el ÁREA del Grupo de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria, ejerciendo CARGOS de Oficial de Seguridad Penitenciaria, Analista de Sistemas de Seguridad, entre otros, realizando FUNCIONES tales como Organizar y supervisar operaciones de vigilancia mediadas por TI, gestionar y analizar datos provenientes de sistemas tecnológicos de seguridad para la toma de decisiones, Coordinar respuestas y medidas preventivas ante situaciones de riesgo o emergencias en el entorno penitenciario, Evaluar la actualización constante de estrategias y herramientas de seguridad para adaptarse a nuevas amenazas y desafíos tecnológicos, que pertenecen al SECTOR TRANSVERSAL SUBSECTOR ENTIDADES PÚBLICAS Y EO y SUBSECTOR VIGILANCIA

UNIDADES TEMÁTICAS

ID 8213

UT N° 4

AF N° 4

ACCIÓN DE FORMACIÓN IA y tecnologías emergentes en seguridad penitenciaria

UNIDAD TEMÁTICA N° 4

UNIDAD TEMÁTICA Módulo 4: Innovación en Tecnologías de Seguridad Penitenciaria

N° total de horas prácticas presenciales	1	**N° total de horas teóricas presenciales**	1
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		2	

Contenidos de la UT	Comprensión de necesidades específicas del entorno penitenciario. Identificación de problemas y oportunidades para la IA. Generación de soluciones tecnológicas innovadoras. Desarrollo de prototipos de soluciones de IA. Implementación y ajuste basado en retroalimentación.
Competencias a adquirir	(acción) Desarrollar y (conocimientos) diseñar soluciones innovadoras basadas en inteligencia artificial para (contexto) abordar retos específicos en el entorno de seguridad penitenciaria, utilizando principios de ideación y prototipado.
Actividades de Aprendizaje	Actividad Teórica: Taller sobre innovación y desarrollo de soluciones tecnológicas en seguridad penitenciaria. Actividad Práctica: Creación grupal de un proyecto de solución tecnológica, aplicando ideación y prototipado.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	2	0

ID 8234

UT N° 1

AF N° 4

ACCIÓN DE FORMACIÓN IA y tecnologías emergentes en seguridad penitenciaria

UNIDAD TEMÁTICA N° 1

UNIDAD TEMÁTICA Módulo 1: Introducción a la Inteligencia Artificial en la Seguridad Penitenciaria

N° total de horas prácticas presenciales	1	**N° total de horas teóricas presenciales**	1
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		2	

Contenidos de la UT	Fundamentos de Inteligencia Artificial (IA): Definiciones y principios básicos. Historia y evolución de la IA en el contexto de la seguridad. Aplicaciones de la IA en el sector de vigilancia: un panorama global. Retos y oportunidades de la IA en el contexto penitenciario. Ética y privacidad en el uso de IA en la seguridad penitenciaria.
Competencias a adquirir	(acción) Analizar y (conocimientos) comprender los fundamentos y aplicaciones de la inteligencia artificial en el ámbito de la seguridad penitenciaria, (contexto) evaluando su impacto ético y práctico en entornos de vigilancia.
Actividades de Aprendizaje	Actividad Teórica: Conferencia interactiva sobre los fundamentos de la IA en la seguridad, con énfasis en aspectos éticos. Actividad Práctica: Análisis grupal de casos de implementación de IA en seguridad, enfocándose en pros y contras.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	2	0

ID 8235

UT N° 2

AF N° 4

ACCIÓN DE FORMACIÓN IA y tecnologías emergentes en seguridad penitenciaria

UNIDAD TEMÁTICA N° 2

UNIDAD TEMÁTICA Módulo 2: Tecnologías Emergentes y Vigilancia Penitenciaria

N° total de horas prácticas presenciales	1	**N° total de horas teóricas presenciales**	2
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		3	

Contenidos de la UT	Visión por computadora y reconocimiento facial en la seguridad penitenciaria. Drones y robótica en la vigilancia y monitoreo de instalaciones. Sistemas de análisis predictivo para la prevención de incidentes. Integración de tecnologías emergentes en sistemas de seguridad existentes. Casos de estudio: Uso efectivo de tecnologías emergentes en penales internacionales.
Competencias a adquirir	(acción) Identificar y (conocimientos) reconocer las aplicaciones y el potencial de las tecnologías emergentes, (contexto) enfocándose en su contribución a la mejora de los sistemas de vigilancia penitenciaria.
Actividades de Aprendizaje	Actividad Teórica: Presentación de tecnologías emergentes en seguridad penitenciaria y su impacto potencial. Actividad Práctica: Brainstorming sobre la aplicación de tecnologías como análisis predictivo y reconocimiento facial en contextos penitenciarios.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	3	0

ID 8236

UT N° 3

AF N° 4

ACCIÓN DE FORMACIÓN IA y tecnologías emergentes en seguridad penitenciaria

UNIDAD TEMÁTICA N° 3

UNIDAD TEMÁTICA Módulo 3: Uso, Control y Monitoreo de la Tecnología

N° total de horas prácticas presenciales	0	**N° total de horas teóricas presenciales**	1
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		1	

Contenidos de la UT	Fundamentos del uso de tecnologías en seguridad penitenciaria. Sistemas de monitoreo y control en tiempo real. Gestión de datos y seguridad de la información. Mantenimiento y actualización de sistemas tecnológicos. Ejercicios prácticos y estudios de caso.
Competencias a adquirir	(acción) Operar y (conocimientos) controlar de manera efectiva los sistemas tecnológicos de seguridad, (contexto) manteniendo su funcionamiento óptimo en el entorno penitenciario.
Actividades de Aprendizaje	Actividad Teórica: Exposición sobre prácticas óptimas en el manejo de tecnologías de seguridad.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	1	0

Proveedor de la formación - persona jurídica

Las siguientes corresponden a las entidades capacitadoras encargadas de esta acción de formación:

ACADEMIA DE SEGURIDAD AUTÓNOMA LTDA - ACADESA LTDA identificada con NIT. 900.419.811-1 y Licencia 20194440091797 del 27 de sept /2019 de la Supervigilancia cuenta con experiencia de más de 10 años en el mercado en capacitación de seguridad privada basados en la Resolución 4973 de 2011 de la Supervigilancia. Cuenta con sedes en Bogotá, Cali y Medellín experiencia de más de 5 años en formación virtual y presencial en programas de intensidad académica menor a 160 horas. Adicionalmente cumple con lo establecido en el artículo 47 del decreto ley 2150 de 1995.

MYS CAPACITACIONES EN SEGURIDAD LTDA identificada con NIT. 900.376.360-5 Licencia 20204440015127 del 22 de abril /2020 de la Supervigilancia, cuenta con más de 10 años de experiencia en el mercado en capacitación de seguridad privada basados en la Resolución 4973 de 2011 de la Supervigilancia. Se encuentra ubicada en Bogotá, Tunja y Duitama y cuenta con experiencia de más de 5 años en formación virtual y presencial en programas de intensidad académica menor a 160 horas. Adicionalmente cumple con lo establecido en el artículo 47 del decreto ley 2150 de 1995.

SOLUCIONES INTEGRALES CINCO OCHO SAS es una entidad con objeto social dirigido a prestar servicios de asesoría y asistencia profesional, en los temas jurídicos y de la seguridad, además la de propiciar planes, programas académicos y servicios en estas áreas del conocimiento; también en las de libertad, la justicia, los derechos humanos y la paz, con un marco jurídico democrático y participativo, desarrollando actividades de interés social encaminadas a mejorar el bienestar de la comunidad institucional y sus familias. Se encuentra ubicada en Bogotá y cuenta con experiencia de más de 5 años en formación virtual y presencial en programas de intensidad académica menor a 160 horas. Adicionalmente cumple con lo establecido en el artículo 47 del decreto ley 2150 de 1995.

Material de formación

Una cartilla impresa integrará los contenidos del material de formación dispuestos para la acción de formación según la modalidad y la metodología teórico-práctica, incluyendo el desarrollo temático estructurado metodológicamente y de manera detallada para cada uno de los módulos propuestos:

Módulo 1: Introducción a la Inteligencia Artificial en la Seguridad Penitenciaria
Fundamentos de Inteligencia Artificial (IA): Definiciones y principios básicos.

Historia y evolución de la IA en el contexto de la seguridad.
Aplicaciones de la IA en el sector de vigilancia: un panorama global.
Retos y oportunidades de la IA en el contexto penitenciario.
Ética y privacidad en el uso de IA en la seguridad penitenciaria.

Módulo 2: Tecnologías Emergentes y Vigilancia Penitenciaria
Visión por computadora y reconocimiento facial en la seguridad penitenciaria.
Drones y robótica en la vigilancia y monitoreo de instalaciones.
Sistemas de análisis predictivo para la prevención de incidentes.
Integración de tecnologías emergentes en sistemas de seguridad existentes.
Casos de estudio: Uso efectivo de tecnologías emergentes en penales internacionales.

Módulo 3: Uso, Control y Monitoreo de la Tecnología
Fundamentos del uso de tecnologías en seguridad penitenciaria.
Sistemas de monitoreo y control en tiempo real.
Gestión de datos y seguridad de la información.
Mantenimiento y actualización de sistemas tecnológicos.
Ejercicios prácticos y estudios de caso.

Módulo 4: Innovación en Tecnologías de Seguridad Penitenciaria
Comprensión de necesidades específicas del entorno penitenciario.
Identificación de problemas y oportunidades para la IA.
Generación de soluciones tecnológicas innovadoras.
Desarrollo de prototipos de soluciones de IA.
Implementación y ajuste basado en retroalimentación.

Para el desarrollo de la formación se dispondrá de Simuladores Online, se justifica su inclusión con el fin de facilitar el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje de los contenidos del módulo. El material de formación y los recursos didácticos se dispondrán cumpliendo con todas los requerimientos y especificaciones establecidas en el Anexo 15 para la modalidad. Es de resaltar que los contenidos temáticos para los procesos de formación continua especializada se elaboran teniendo en cuenta las acciones formativas que orientan el proceso de enseñanza-aprendizaje, reuniendo las actividades de aprendizaje y recursos didácticos requeridos por módulo. El material de formación será diseñado por los capacitadores de la acción de formación, cumpliendo con la normativa vigente en cuanto a propiedad intelectual.

Gestión del Conocimiento

Ítem Gestion Conocimiento

Infografía (Póster)

Alineación de la acción de formación

Alineación

PND - Uso de tecnologías para la innovación digital del sector productivo

Justificación de la Alineación

La acción de formación diseñada para la implementación y optimización del uso de tecnologías en la seguridad penitenciaria se alinea perfectamente con el objeto social de FEDELAM y el sector de la seguridad que representa. Dicha formación aborda de manera integral la innovación digital en el sector productivo, específicamente en el ámbito de la seguridad, proporcionando a los profesionales del sector las herramientas necesarias para enfrentar los retos actuales y futuros en materia de seguridad. Al centrarse en módulos que cubren desde los fundamentos de la inteligencia artificial hasta la innovación en tecnologías de seguridad penitenciaria, esta formación busca optimizar los procedimientos de seguridad, reducir costos operativos y mejorar la precisión en la toma de decisiones. Estos objetivos están en consonancia con la misión de FEDELAM de propugnar por el desarrollo de la industria de la seguridad, ofreciendo soluciones tecnológicas avanzadas que contribuyan al crecimiento económico de las empresas del sector y al mejoramiento de la calidad de vida de sus empleados.

Por otro lado, la formación se enfoca en el uso de tecnologías para la innovación digital del sector productivo, un enfoque que es fundamental para la competitividad y productividad de las empresas de seguridad. Al capacitar a los profesionales en la evaluación, implementación y gestión eficiente de tecnologías emergentes, se facilita una adaptación más rápida a los cambios tecnológicos y se mejora la capacidad de respuesta ante los desafíos de seguridad. Este enfoque no solo es relevante para mejorar los procedimientos de seguridad y gestión de riesgos, sino que también promueve una cultura de innovación y mejora continua dentro de las organizaciones. La habilidad para innovar y adaptarse a nuevas tecnologías es crucial en un sector tan dinámico como el de la seguridad, donde los avances tecnológicos juegan un papel fundamental en la definición de estrategias efectivas para la prevención y gestión de incidentes.

Finalmente, la importancia de este enfoque formativo para los beneficiarios y las empresas del sector de seguridad radica en su potencial para transformar la manera en que se enfrentan los desafíos de seguridad. Al fomentar la adopción de tecnologías emergentes y estimular la capacidad de innovación, se prepara a las organizaciones para anticiparse a futuros desafíos, manteniéndolas a la vanguardia en el

campo de la seguridad tecnológica. Esto no solo mejora la capacidad operativa y estratégica de las empresas del sector, sino que también asegura su sostenibilidad y crecimiento en un entorno cada vez más digitalizado. En conclusión, la acción de formación propuesta es un pilar fundamental para el desarrollo y fortalecimiento del sector de la seguridad, alineándose con los objetivos de FEDELAM y respondiendo a las necesidades actuales y futuras de las empresas y profesionales del sector.

Acción de formación especializada

La acción de formación IA y tecnologías emergentes en seguridad penitenciaria corresponde a un proceso de formación teórico-práctico que desarrolla el concepto de aprendizaje durante toda la vida, dirigido a mejorar las competencias laborales, actualizar y profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas de los trabajadores en: la comprensión, aplicación y adaptación a la inteligencia artificial y tecnologías emergentes para mejorar la eficiencia y efectividad en los procesos de seguridad penitenciaria, fomentando la innovación en soluciones de seguridad y mejorando la capacidad de respuesta a desafíos del entorno; permitiendo su aplicación en el contexto laboral inmediato de trabajadores del INPEC que realizan FUNCIONES tales como Organizar y supervisar operaciones de vigilancia mediadas por TI, gestionar y analizar datos provenientes de sistemas tecnológicos de seguridad para la toma de decisiones, Coordinar respuestas y medidas preventivas ante situaciones de riesgo o emergencias en el entorno penitenciario, Evaluar la actualización constante de estrategias y herramientas de seguridad para adaptarse a nuevas amenazas y desafíos tecnológicos; armonizando el mejoramiento del perfil laboral con la necesidad de aumentar la productividad y competitividad empresarial de la Institución.

No se encuentra evidencia de alguna formación en el Catálogo SENA que cumpla con el objetivo de esta acción de formación o que integre los contenidos temáticos propuestos, sobre todo teniendo en cuenta que estos han sido dirigidos específicamente para el contexto penitenciario del INPEC integrando en algunos casos experiencias, planes estratégicos o aplicaciones prácticas.

Resultados - Impacto de la formación en el desempeño del trabajador y aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo

Módulo 1: Introducción a la Inteligencia Artificial en la Seguridad Penitenciaria

Resultado Esperado: Con los conocimientos aprendidos los participantes aplicarán los conocimientos de inteligencia artificial para mejorar los sistemas de vigilancia y seguridad en las instalaciones penitenciarias, contribuyendo así a la detección temprana y la prevención de incidentes de seguridad.

Módulo 2: Tecnologías Emergentes y Vigilancia Penitenciaria

Resultado Esperado: Con los conocimientos aprendidos los participantes podrán identificar oportunidades para la adopción de tecnologías emergentes en sus prácticas de trabajo, aumentando la capacidad de prevención y respuesta ante incidentes de seguridad.

Módulo 3: Uso, Control y Monitoreo de la Tecnología

Resultado Esperado: Con los conocimientos aprendidos los beneficiarios aplicarán estrategias efectivas para el control y monitoreo de sistemas tecnológicos en su puesto de trabajo, lo que resultará en una gestión más eficiente de los recursos de seguridad y una mejor protección de las instalaciones.

Módulo 4: Innovación en Tecnologías de Seguridad Penitenciaria

Resultado Esperado: Con los conocimientos aprendidos los participantes generarán propuestas de soluciones tecnológicas innovadoras, adaptadas a los desafíos específicos de su entorno de trabajo, potenciando así la seguridad y la eficiencia en sus prácticas diarias.

Resultados - Impacto de la formación en la productividad y competitividad organizacional

Módulo 1: Introducción a la Inteligencia Artificial en la Seguridad Penitenciaria

Productividad: Implementación de IA para optimizar procedimientos de seguridad, lo que se traduce en una reducción significativa de tiempos de respuesta y costos operativos, al mismo tiempo que se mejora la precisión en la toma de decisiones de seguridad.
Competitividad: Ampliación de la capacidad del INPEC para integrar soluciones de IA, permitiendo una adaptación más rápida a cambios tecnológicos y mejorando la eficacia en la gestión de riesgos y desafíos de seguridad.

Módulo 2: Tecnologías Emergentes y Vigilancia Penitenciaria

Productividad: Adopción de tecnologías emergentes que resultará en un incremento notable de la efectividad de los sistemas de vigilancia, contribuyendo a una detección y prevención más eficientes de incidentes, y a la optimización de recursos.
Competitividad: Desarrollo de habilidades para evaluar e implementar nuevas tecnologías, lo que posibilita una mejor adaptación a entornos cambiantes y mejora la capacidad del INPEC para responder a nuevas necesidades de seguridad.

Módulo 3: Uso, Control y Monitoreo de la Tecnología

Productividad: Gestión eficaz de tecnología de seguridad que conlleva a una operación más fluida y sin interrupciones, asegurando la continuidad y fiabilidad en los procesos de seguridad, además de una

utilización más eficiente del tiempo y los recursos humanos.
Competitividad: Refuerzo de las capacidades para controlar y monitorear sistemas de seguridad avanzados, lo que contribuye a una mejor gestión del cambio y a la superación de desafíos operativos y técnicos.

Módulo 4: Innovación en Tecnologías de Seguridad Penitenciaria

Productividad: Fomento de una cultura de innovación que impulsa la mejora continua de los procesos de seguridad, traduciéndose en sistemas más eficientes y adaptados a las necesidades específicas del entorno penitenciario.
Competitividad: Estimulación de la creatividad y la capacidad de resolver problemas complejos de seguridad, lo que mejora la habilidad del INPEC para anticiparse a futuros desafíos y mantenerse actualizado en el campo de la seguridad tecnológica.

Para la definición de los resultados esperados se han tomado como referencia los siguientes conceptos de productividad y competitividad:

Productividad: La productividad empresarial se refiere a la eficacia (tiempo y costo) con la que una empresa o una organización utiliza sus recursos para producir bienes y servicios. Esta medida es crucial para entender la eficiencia operativa de la empresa y su capacidad para convertir insumos (como capital, mano de obra y materiales) en productos o servicios de salida.

Competitividad: La competitividad define la capacidad de una empresa para producir bienes y servicios con mejores resultados, manteniendo o incrementando su cuota de participación, nivel de rentabilidad o la adaptación al mercado/sector. La competitividad también incluye, a través de la producción y la aplicación del conocimiento, la capacidad de desarrollar procesos que faciliten la búsqueda de nuevas oportunidades y superar posibles obstáculos técnicos y organizacionales.

Indicadores de Impacto

Indicador - Mejoramiento en la empleabilidad	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores con incremento salarial despues de recibir la formación	1
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	20
Meta %	% 5,00
Indicador - Retención de trabajadores	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores beneficiarios que continuan en sus empresas luego de recibir la formación	19
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	20
Meta %	% 95,00
Indicador - Movilidad laboral	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores beneficiarios que cambian sus condiciones laborales luego de recibir la formación	1
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	20
Meta %	% 5,00
Indicador - Empresas beneficiarias	**Valor Indicador - Meta**
Número de empresas beneficiarias de de la acción de formación	1

Número de empresas de el(los) sector(es) que representa	740
Meta %	% 0,14
Indicador - Trabajadores beneficiarios	**Valor Indicador - Meta**
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	20
Número total de trabajadores de la(s) empresa(s) que representa la empresa/ gremio	390000
Meta %	% 0,01

Justificación lugar de ejecución

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, es la institución pública de orden nacional encargada de liderar, gestionar y vigilar las penitenciarías, cárceles de Distrito Judicial, cárceles de Circuito Judicial, cárceles para miembros de la Fuerza Pública, establecimientos de alta y máxima seguridad y otros establecimientos de este tipo que se creen en Colombia. El INPEC cuenta a la fecha con más de 173.000 reclusos distribuidos a lo largo del territorio nacional en 2.941 cárceles departamentales, distritales y municipales o en detención domiciliaria, razón por la cual sus operaciones se organizan en 6 regionales que abarcan todo el país. FEDELAM está constituido en la ciudad de Bogotá, sin embargo, teniendo en cuenta que la población beneficiaria de esta acción de formación corresponde a trabajadores del INPEC tal y como se describe en el perfil de la población, es necesario extender la formación a las regionales en las cuales opera esta Institución y más específicamente a Valledupar (Cesar), lugar donde se encuentra la población que cuenta con las necesidades específicas que se desean resolver.

Lugar de ejecución

Grupo Número Departamento	*Ciudad*	*Zona Rural*	*N° Beneficiarios*
1 CESAR	VALLEDUPAR	No	20

Presupuesto de la AF

Rubro	*Descripción*	*Cofinanciación SENA*	*%*	*Contrapartida especie*	*%*	*Contrapartida dinero*	*%*	*Valor total*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado		$ 1.945.088	% 85,68	$ 0	% 0,00	$ 325.000	% 14,32	$ 2.270.088
R05.1.1 Material de Formación - Digital - Acceso a simuladores online temporales		$ 749.140	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 749.140
R05.2.1.1 Material de Formación - Impreso - Impresión de cartillas, de 1 a 200 unidades		$ 1.276.060	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 1.276.060
R06.1.1.1 Alquiler de Salones y/o Espacios - Aulas básicas hasta 30 beneficiarios		$ 0	% 0,00	$ 426.064	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 426.064
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%		$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 467.414	% 100,00	$ 467.414
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	3	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 106.230	% 100,00	$ 106.230

	Cofinanciación SENA	% Cofinanciación	Contrapartida en Especie	% Especie	Contrapartida en Dinero	% Dinero	COSTO TOTAL AF
COSTO TOTAL DE LA AF	$ 3.970.288	% 74,98	$ 426.064	% 8,05	$ 898.644	% 16,97	$ 5.294.996

Presupuesto Transferencia de Conocimiento y Tecnología

Rubro	*% de Beneficiarios*	*Número de beneficiarios de transferencia*	*Cofinanciación SENA*	*Porcentaje Cofinanciación*	*Contrapartida Especie*	*Porcentaje Especie*	*Contrapartida Dinero*	*Porcentaje Dinero*	*Valor Total*
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	% 015	3	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 106.230	% 100,00	$ 106.230

Presupuesto Gastos de operación

Rubro	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 467.414	% 100,00	$ 467.414

Presupuesto Garantías

Rubro	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total

AF N° : 5

ACCIÓN DE FORMACIÓN : Innovación y Transformación en la Gestión del Conocimiento Institucional del INPEC

Volver al Listado de AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1390#Indice-6)

Tipo de Acción de Formación

Acción de Formación

Necesidad o problema puntual detectado en la empresa/gremio, a la que se puede dar respuesta total o parcial mediante formación

5. Empresa: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC

Problema:
El problema radica en la insuficiente incorporación y aplicación práctica de innovaciones en el proceso de Gestión del Conocimiento Institucional dentro del INPEC, que ha estancado el proceso durante los últimos años. Aunque existen esfuerzos por generar ideas innovadoras que podrían transformar significativamente tanto los procesos educativos como administrativos de la institución, se enfrenta a un desafío crítico: la brecha entre la concepción de estas innovaciones y su efectiva implementación y evaluación. De 10 personas entrevistadas responsables del proceso de Gestión del Conocimiento Institucional, 5 personas revelaron que las iniciativas que fomentan la innovación o la gestión del cambio en el proceso no son bien recibidas por la alta gerencia. Este dato cuantitativo pone de manifiesto una notable discrepancia entre la generación de ideas innovadoras y su concreción efectiva en el ámbito operativo y educativo del INPEC.
Esta situación se manifiesta en una tasa reducida de adopción de nuevas metodologías y tecnologías que son cruciales para la actualización y mejora de los procedimientos de gestión del conocimiento. La consecuencia directa de este problema es una limitación palpable en la capacidad de la institución para adaptarse y responder de manera ágil a los cambios y desafíos del entorno penitenciario y carcelario, lo que afecta la eficiencia operativa y la calidad de la formación proporcionada.

Necesidad:
La necesidad de abordar este problema se hace cada vez más evidente en el contexto de un sector penitenciario y carcelario que demanda constantemente adaptabilidad y evolución en sus prácticas educativas y administrativas. Es imperativo fortalecer las competencias del personal relacionadas con la innovación y la gestión del cambio, para asegurar una implementación exitosa de soluciones que mejoren tanto la gestión del conocimiento como los resultados educativos y administrativos.

Fuentes:
Diagnóstico y Prospectiva del Proceso de Gestión del Conocimiento Institucional en el INPEC (2024)

Herramientas utilizadas para obtener la necesidad

Herramienta Utilizada	Muestra Poblacional
Plan de capacitación	500

Fecha de diagnóstico

07/02/2024

Otro tipo de herramienta, cual?

La herramienta es de creación propia?

Si

La Empresa/Gremio cuenta con un plan de capacitación?

Si

Descripción de la herramienta

Este proyecto va dirigido a 1.640 trabajadores de la planta del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, 20 personas privadas de la libertad que ejercen su derecho al trabajo con base en lo establecido en el artículo 25 de la constitución política y regulado por el Decreto 1069 de 2015 y 1 trabajador de FEDELAM. Dado lo anterior, el diagnóstico de necesidades se basa en el Plan Institucional de Capacitación INPEC 2024.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 establece los lineamientos que se deben tener en cuenta para orientar la formación y la capacitación de los servidores públicos del INPEC y personal privado de la libertad que ejerce su derecho al trabajo, con base en cuatro ejes temáticos: gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público, transformación digital, probidad y ética de lo público, alineados con el desarrollo de las competencias laborales y articulados con los valores definidos en el código de integridad.

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 2024 con el propósito de promover una cultura organizacional de aprendizaje, orientada a desarrollar y potencializar las competencias necesarias para la cualificación de las capacidades laborales con el fin de lograr un mejoramiento continuo del desempeño que incida directamente en la excelencia de la prestación de los servicios de 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 elaboró el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional con base en la consolidación de las necesidades reportadas por las dependencias del Instituto, los manuales de funciones y competencias laborales, la planeación institucional, lineamientos de política pública, análisis de fuentes especializadas y otros aspectos organizacionales, como evaluaciones del desempeño e informes de auditoría, entre otros; este permite conocer qué competencias o habilidades requieren desarrollar o afianzar los servidores públicos y el personal privado de la libertad que ejerce su derecho al trabajo, 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.

Entre las fuentes utilizadas para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2024 se encuentran las siguientes:

• Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI INPEC (2024)
• Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información INPEC (2024)
• Estudio trimestral Ataques a entidades de gobierno - CCIT (2022)
• McKinsey Digital (2023). Technology Trends Outlook 2023
• Tendencias de Capital Humano - Deloitte Insights (2023)
• Plan de Bienestar e Incentivos Institucional INPEC (2024)
• Evaluación Clima Organizacional INPEC (2023)
• Del Río, J. (2023). El papel de la asociatividad y su relación con el desempeño de las organizaciones
• Parrado, Á., Montoya, I. A., & Montoya, L. A. (2019). LA ESTRATEGIA DE MERCADO DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS: Análisis de expertos mediante el caso de comercialización de frutas y hortalizas en Bogotá. Recuperado de: http://recursosbiblio.url.edu.gt/CParens/Revista/ECO/Numeros/11/04/04_ECO_11.pdf
• DANE, 2022. Informe trimestral por sectores
• Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026
• López, B. (2023). La digitalización de las prisiones y el uso de la inteligencia artificial
• CONPES 3975
• Diagnóstico y Prospectiva del Proceso de Gestión del Conocimiento Institucional en el INPEC (2024)
• Contextualización del sistema penitenciario INPEC. (2023)
• DCAF (2023). Género y Centros de Privación de Libertad
• Defensoría del pueblo Colombia (2020). Informe Diversidades en prisión.
• Sentencia T-301-22 de la Corte Constitucional
• Diagnóstico de Integración Socioeconómica para Internos del Centro Penitenciario La Colonia Agrícola (2.022)

Resumen de resultados principales del diagnóstico de necesidades de formación

Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI INPEC (2024):

Inversión en Tecnologías de la Información: Para el año 2024, el INPEC tiene un presupuesto propuesto de 53.023.350.000 pesos para necesidades tecnológicas, lo que indica un compromiso significativo con la actualización y mantenimiento de su infraestructura tecnológica y seguridad de la información.

Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información INPEC (2024):

Fortalecimiento de la Estructura Organizacional en TI: Existe una necesidad de fortalecer la estructura de la Oficina de Sistemas de Información y crear cargos adicionales para cumplir eficazmente con los objetivos de TI. Esto implica una necesidad creciente de capacitación en todos los niveles ocupacionales y desarrollo de competencias en el personal actual y futuro.

Inclusión de la Seguridad de la Información en la Estrategia Institucional: La seguridad y privacidad de la información se han integrado en la estrategia institucional del INPEC, lo que refleja la importancia de estos temas y la necesidad de una capacitación continua en estas áreas.

Adopción del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI): La adopción y actualización del SGSI conforme a los lineamientos del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y la Norma ISO/IEC 27001:2013 subraya la necesidad de una formación específica en estándares internacionales de seguridad de la información.

Monitoreo y Evaluación Continua de Riesgos de Seguridad: El INPEC lleva a cabo un monitoreo y evaluación continua de los riesgos de seguridad y privacidad de la información, resaltando la importancia de la capacitación en técnicas de evaluación y gestión de riesgos.

Necesidad de Personal Competente en Tecnologías de la Información: Se identifica una necesidad de personal con competencias específicas en tecnologías de la información, lo que hace esencial el desarrollo de estas competencias en todos los niveles ocupacionales para los empleados actuales y futuros del INPEC.

Estudio trimestral Ataques a entidades de gobierno - CCIT (2022).

Políticas del gobierno colombiano en seguridad digital: El gobierno nacional ha hecho grandes esfuerzos para avanzar en materia de ciberseguridad, destacándose el reciente Decreto 338 de ciberseguridad 2022 que busca fortalecer la gobernanza de la seguridad digital; la identificación de infraestructuras críticas cibernéticas y servicios esenciales; la gestión de riesgos y la respuesta a incidentes de Seguridad Digital.

Aumento de Ciberataques a Entidades Oficiales: El documento señala un aumento en los ciberataques a entidades oficiales a nivel global y nacional, destacando la sofisticación de las técnicas empleadas. Se mencionan casos específicos de ciberataques a entidades colombianas como el Senado, la Presidencia, y las Fuerzas Militares, mientras que entidades como el Invima, la Aeronáutica Civil, y el DANE sufrieron ransomware y ataques a servidores internos.

Negocio Rentable del Robo de Información: Se destaca que el robo de información se ha convertido en un negocio rentable para los ciberdelincuentes. Esto refuerza la necesidad de personal capacitado en seguridad digital y ciberseguridad para prevenir tales incidentes.

Panorama general de amenazas – Fortinet (2022)

Aumento en ataques digitales: América Latina y el Caribe sufrieron más de 360 mil millones de intentos de ciberataques en 2022, según datos de FortiGuard Labs, el laboratorio de análisis e inteligencia de amenazas de Fortinet. México recibió la mayor cantidad de intentos de ataques (187 mil millones), seguido de Brasil (103 mil millones), Colombia (20 mil millones) y Perú (15 mil millones).

McKinsey Digital (2023). Technology Trends Outlook 2023

Las tecnologías emergentes están transformando la forma en que se abordan los desafíos de las empresas, ofreciendo análisis más rápidos y precisos de datos, y mejorando la capacidad de detectar patrones y anomalías en entornos complejos. Además, las arquitecturas de confianza y la identidad digital se han vuelto fundamentales, asegurando robustez y resistencia en los sistemas de seguridad. La emergencia de Web3, junto con los avances en computación y conectividad, como el cloud computing y la computación en el borde, están redefiniendo la infraestructura tecnológica para una mayor agilidad y capacidad de respuesta.

Tendencias de Capital Humano - Deloitte Insights (2023):

Importancia Vital del Liderazgo: El 94% de los encuestados en el estudio de Deloitte considera que las capacidades de liderazgo y la eficacia son importantes o muy importantes para el éxito de su organización, lo que subraya la necesidad crítica de fortalecer el liderazgo dentro del INPEC.

Escasez de Capacidades de Liderazgo Adecuadas: Solo el 23% de los encuestados cree que los líderes de su organización poseen las capacidades de manejo necesarias para un mundo distorsionado y sin fronteras definidas, evidenciando una brecha significativa en la preparación de líderes efectivos.

Preparación para el Liderazgo Inclusivo: Menos del 15% de los encuestados cree que sus organizaciones cuentan con líderes muy preparados para dirigir de forma inclusiva una fuerza de trabajo en expansión, destacando la necesidad de un liderazgo más adaptable y consciente de la diversidad.

Desarrollo del Modelo de Lugar de Trabajo Adecuado: Solo el 18% considera que sus líderes están muy preparados para desarrollar un modelo de lugar de trabajo adecuado para la organización, indicando la necesidad de formación en la creación de entornos laborales óptimos.

Plan de Bienestar e Incentivos Institucional INPEC (2024):

Fortalecimiento de la Cultura Organizacional y la Imagen Institucional: Se identifica la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan la cultura organizacional y la imagen institucional, lo que implica trabajar en la motivación, el compromiso y el desempeño del equipo de trabajo.

Desarrollo Integral y Familiar de los Servidores Públicos: Es crucial promover el desarrollo integral y familiar de los servidores públicos del INPEC, lo que supone una oportunidad para implementar programas de

formación que aborden el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

Sostenibilidad de un Ambiente Laboral Saludable: Se destaca la importancia de crear y mantener un ambiente laboral saludable, lo que requiere de formación continua en buenas prácticas laborales y bienestar integral.

Promoción de la Tolerancia, Equidad y Diversidad: Existe la necesidad de fomentar la tolerancia, el respeto por la equidad y la diversidad dentro de las diferentes sedes de trabajo, lo cual puede ser abordado a través de programas de formación específicos.

Implementación de Programas de Bienestar Laboral: Se observa la necesidad de implementar y mejorar los programas de bienestar laboral y la medición del clima laboral, lo cual puede beneficiarse de la formación específica en estas áreas.

Desarrollo de Habilidades de Liderazgo y Gestión: La mejora en la gestión del cambio, liderazgo y habilidades de comunicación son esenciales para fortalecer la cultura institucional y el compromiso del personal.

Evaluación Clima Organizacional INPEC (2023):

El 60% del personal involucrado en el proceso de Gestión del Conocimiento Institucional reporta dificultades significativas en adaptarse a cambios y desafíos emergentes en el ámbito penitenciario y carcelario. Este dato pone de relieve una necesidad crítica de desarrollar habilidades de adaptabilidad y gestión del cambio dentro de la institución para asegurar una respuesta ágil a las dinámicas cambiantes del entorno.

Un 55% de los encuestados indica percepción de procesos poco flexibles ante cambios, reflejando una preocupación sobre la rigidez operativa y su impacto en la adaptabilidad organizacional. Este porcentaje sugiere que una proporción significativa del personal siente que los métodos actuales podrían limitar la capacidad de la organización para responder de manera eficiente ante situaciones inesperadas o cambios en el entorno, lo que podría afectar la dinámica de trabajo y la moral del equipo.

El 60% de los trabajadores señala experimentar estrés debido a la carga de trabajo y las condiciones del entorno laboral. La indicación de niveles moderadamente altos de estrés entre el personal apunta hacia la necesidad de abordar factores de estrés en el ambiente de trabajo, lo que implica revisar las cargas de trabajo y las prácticas laborales para identificar áreas de mejora en el bienestar del personal.

El 60% de los encuestados calificó la comunicación entre diferentes niveles jerárquicos como ineficiente. Este hallazgo sugiere que existen barreras significativas en la transmisión de información y en la interacción efectiva entre el personal, lo que podría estar obstaculizando la coordinación y la cohesión interna.

El 58% de los encuestados percibe que la cultura organizacional actual no fomenta adecuadamente el respeto mutuo ni la inclusión. Este porcentaje destaca una posible deficiencia en la promoción de valores fundamentales para el desarrollo de un ambiente laboral positivo y de apoyo, lo cual puede influir negativamente en la moral del personal.

El 65% de los trabajadores expresó falta de motivación y bajo compromiso con los objetivos de la institución. Este dato sugiere una desconexión entre los empleados y los objetivos organizacionales, posiblemente derivada de insuficiencias en la comunicación de estos objetivos o en el reconocimiento del aporte individual al logro de los mismos.

El 62% de los encuestados percibe la toma de decisiones como centralizada y poco consultiva. Esta percepción apunta a un estilo de liderazgo que podría estar limitando la participación del personal en procesos importantes y reduciendo la sensación de pertenencia y valoración dentro de la organización.

Diagnóstico de Integración Socioeconómica para Internos del Centro Penitenciario La Colonia Agrícola (2.022):

Riesgo de Reincidencia Post-Liberación: A pesar de la baja tasa de reincidencia en la Colonia Agrícola (2% en comparación con el 9% nacional), persiste un riesgo de reincidencia para los internos después de su liberación. Este aspecto subraya la importancia de abordar factores que contribuyan a una reintegración exitosa y sostenible en la sociedad.

Desafíos en la Integración Económica y Social Post-Penitenciaria: La transición de la vida en la cárcel a la libertad conlleva desafíos significativos, especialmente en términos de integración económica y social. Los internos deben enfrentar el reto de adaptarse a un entorno y una economía que pueden haber cambiado considerablemente durante su período de encarcelamiento.

Experiencia Previa en Agricultura y Ganadería: La mayoría de los internos son campesinos con experiencia previa en el sector agropecuario. Este trasfondo es un activo valioso, pero también indica la necesidad de actualizar y expandir sus conocimientos y habilidades para adaptarse a las condiciones actuales del sector agropecuario.

Limitaciones en el Acceso a Mercados Externos: Aunque los internos están involucrados en proyectos productivos agropecuarios, la comercialización de estos productos parece limitarse principalmente al consumo interno en la cárcel y ventas locales. Esto sugiere una limitación en el acceso a mercados más amplios, lo que podría ser crucial para la viabilidad de sus proyectos a largo plazo.

Necesidad de Adaptación a las Tendencias del Mercado Agropecuario: El sector agropecuario está en constante cambio, con nuevas tendencias emergentes regularmente. Los internos deben estar preparados para adaptarse a estas tendencias, que incluyen prácticas sostenibles, la demanda de productos orgánicos y cambios en las preferencias de los consumidores, para asegurar su competitividad y éxito en sus actividades post-liberación.

Del Río, J. (2023). El papel de la asociatividad y su relación con el desempeño de las organizaciones:

Relación entre Asociatividad y Desempeño: Existe una relación moderadamente fuerte entre la práctica de la asociatividad y el desempeño de las organizaciones. Esto indica que las organizaciones que fomentan y participan en actividades de asociatividad tienden a mostrar un mejor desempeño. El índice de correlación de Pearson de 72.4% subraya esta conexión, sugiriendo que la asociatividad es un factor considerable en el éxito organizacional.

Parrado, Á., Montoya, I. A., & Montoya, L. A. (Fecha de publicación). LA ESTRATEGIA DE MERCADO DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS: Análisis de expertos mediante el caso de comercialización de frutas y hortalizas en Bogotá. Recuperado de: http://recursosbiblio.url.edu.gt/CParens/Revista/ECO/Numeros/11/04/04_ECO_11.pdf:

Competitividad en el Mercado Global: El sector agropecuario enfrenta retos significativos para alcanzar competitividad mundial, que incluyen aspectos como precio, costo, calidad del producto, transporte, almacenamiento y desarrollo de canales. La asociatividad es identificada como un proceso clave para superar estos desafíos.

Integración Vertical y Horizontal en Asociatividad: Los procesos de asociatividad a través de la integración vertical y horizontal pueden atenuar muchos retos existentes. Esto incluye la combinación de actividades para costos competitivos y el manejo eficiente de almacenamiento, canales y transporte.

Mejora de Calidad y Cantidad mediante Asociatividad: Los ejercicios de asociatividad no solo mejoran la posibilidad de mayores cantidades de producción, sino que también permiten mejorar las calidades y formas de presentación del producto.

Presentación de Producto en Mercadeo: Además de los aspectos conocidos en marketing, es necesario considerar cómo el concepto del producto se traduce en características atractivas de empaque y disposición al consumo, reflejando la estrategia de posicionamiento en la presentación del producto.

Análisis de Variables en la Estrategia de Mercadeo: Los expertos consideran que un sistema de mercadeo agrario para la definición de estrategias de marketing apropiadas debe incluir diversas variables relevantes y potenciales, con un enfoque de largo plazo.

Mercadeo para el crecimiento empresarial: Las microempresas que implementan un plan de mercadeo en el sector agro mejoran su expectativa de crecimiento en un 53% respecto a quienes no lo implementan.

DANE, 2022. Informe trimestral por sectores:

Población de trabajadores en el sector agropecuario: Mas del 98% de los trabajadores del sector agropecuario ejercen labores básicas relacionadas con siembra, cultivo, mantenimiento, venta y comercialización.

Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

Fortalecimiento de la seguridad digital: La implementación de un modelo de gobernanza para la seguridad digital, tal como se establece en el Decreto 338 de 2022, es crítica. Este modelo coordina acciones para proteger la infraestructura crítica cibernética de Colombia, salvaguardando la información de entidades gubernamentales y ciudadanos contra ataques cibernéticos y delitos informáticos subrayando la importancia en la adaptación de IA.

López, B. (2023). La digitalización de las prisiones y el uso de la inteligencia artificial:

Visión Estratégica para la Incorporación de Nuevas Tecnologías: La digitalización y la IA se presentan como elementos cruciales para lograr una transformación profunda del entorno penitenciario. Estas tecnologías no solo prometen una mayor eficiencia operativa, sino también una redefinición del proceso de resocialización, haciendo que el entorno penitenciario sea más acorde con la sociedad exterior. La IA se identifica como un motor para el cambio, ofreciendo soluciones innovadoras para la educación, la seguridad, y la gestión penitenciaria.

Casos de Estudio de IA en las prisiones: El desarrollo de "Prisiones Inteligentes" en Finlandia ilustra el potencial de la IA para revolucionar la gestión penitenciaria. Es importante prender y adaptarse a las tecnologías emergentes para mejorar la calidad de vida dentro de las prisiones y facilitar un proceso de resocialización más efectivo.

CONPES 3975:

Necesidad de Actualización Tecnológica: Existe urgencia de modernizar la infraestructura tecnológica en el sector público para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios, incluyendo la seguridad penitenciaria. La actualización de sistemas permite integrar soluciones avanzadas de IA, mejorando la vigilancia, el análisis de datos y la gestión de incidentes, lo que resulta en un entorno penitenciario más seguro y eficiente.

Capacitación en Habilidades Digitales: Se identifica una brecha significativa en competencias digitales y en IA dentro del sector público, lo que limita la capacidad de implementar soluciones tecnológicas avanzadas. La formación especializada puede capacitar al personal en herramientas y aplicaciones de IA, asegurando una implementación efectiva de tecnologías que potencian la seguridad y la administración penitenciaria.

Innovación para la Seguridad Penitenciaria: Se señala la importancia de adoptar tecnologías emergentes, como la IA, para desarrollar nuevas estrategias que refuercen la seguridad y la gestión penitenciaria.

Tendencia hacia la Digitalización: La digitalización en el sector público refleja una tendencia global hacia la eficiencia y transparencia operativa. La integración de IA en los servicios penitenciarios no solo mejora la seguridad, sino que también facilita la gestión de información y la comunicación interna y externa, alineando las operaciones con las expectativas contemporáneas de servicio público.

Proyección de Mejora en Servicios: Se proyecta que la implementación de tecnologías digitales y IA en el sector público, incluido el ámbito penitenciario, generará un incremento significativo en la productividad y la eficiencia operativa. Esto no solo se traduce en mejores niveles de seguridad y gestión dentro de las instalaciones penitenciarias, sino que también mejora la calidad del servicio ofrecido a la sociedad, contribuyendo a la rehabilitación y reintegración de los internos.

Diagnóstico y Prospectiva del Proceso de Gestión del Conocimiento Institucional en el INPEC (2024):

Actualización y Capacitación Continua: Existe una necesidad crítica de actualizar y capacitar continuamente al personal involucrado en la gestión del conocimiento para asegurar que los programas académicos y líneas de investigación se mantengan a la vanguardia de las prácticas eficientes y efectivas.

Innovación en la Gestión del Conocimiento: Se identifica una brecha en la incorporación de innovaciones y en la generación de ideas nuevas que puedan transformar el proceso actual de gestión del conocimiento, lo cual es esencial para mejorar la eficiencia operativa y la efectividad en la formación.

Adaptabilidad y Gestión del Cambio: Dado el dinámico entorno penitenciario y carcelario, hay una necesidad urgente de fortalecer la capacidad del personal para adaptarse a los cambios y desafíos emergentes, a través de una gestión del conocimiento más dinámica y adaptativa.

Aplicación Práctica de Conocimientos: Se necesita fomentar la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en los entornos laborales para generar un impacto positivo y tangible en los procesos educativos y administrativos de la institución.

Demanda de Formación Especializada: Las entrevistas revelan una creciente demanda de formación especializada en innovación y gestión del cambio, lo que indica una tendencia hacia la necesidad de desarrollar competencias específicas que permitan la transformación efectiva del proceso de gestión del conocimiento.

Brechas en la Capacitación Actual: Se identificaron brechas en la capacitación actual, particularmente en áreas relacionadas con la innovación y la aplicación de tecnologías emergentes en la gestión del conocimiento.

Proyección hacia la Digitalización: Hay una clara proyección hacia la adopción de soluciones digitales y tecnológicas para mejorar la gestión del conocimiento, lo que requiere una capacitación específica en estas áreas.

Necesidad de Mejoras en la Eficiencia Operativa y Efectividad de la Formación: La evaluación del proceso actual subraya la necesidad de mejoras significativas en la eficiencia operativa y la efectividad de la formación ofrecida por la Escuela Nacional de Formación del INPEC.

Necesidades de Capacitación: Según las entrevistas, el 80% del personal del INPEC expresó la necesidad de recibir formación adicional en áreas clave como gestión del cambio, aplicación de tecnologías emergentes en la gestión del conocimiento, y metodologías para la innovación y creatividad. Este alto porcentaje refleja una clara demanda interna por programas de capacitación que aborden estas áreas específicas, con el objetivo de mejorar la eficiencia operativa y la efectividad de la formación en la institución.

Adopción de la innovación: De los 10 entrevistados, 5 personas revelaron que las iniciativas que fomentan la innovación o la gestión del cambio en el proceso de Gestión del Conocimiento Institucional no son bien recibidas por la alta gerencia. Este dato cuantitativo pone de manifiesto una notable discrepancia entre la generación de ideas innovadoras y su concreción efectiva en el ámbito operativo y educativo del INPEC.

Contextualización del sistema penitenciario INPEC. (2023):

Población con enfoque diferencial: En 2.023 se encontraban 2.844 personas privadas de la libertad con enfoque adulto mayor, 40 madres gestantes y lactantes, 1.247 personas en condición de discapacidad, 2.343 personas LGTBIQ+, 4.008 personas de origen afro, 3.579 extranjeros y 1.295 indígenas, privados de la libertad en los establecimientos penitenciarios del INPEC

DCAF (2023). Género y Centros de Privación de Libertad:

La Gestión Penitenciaria Debe Adaptarse a las Necesidades de Género: Las políticas y prácticas en centros de privación de libertad impactan de manera diferenciada a hombres y mujeres, lo que subraya la importancia de adaptar medidas de seguridad y gestión para abordar eficazmente las necesidades específicas de cada género.

Reforma de Justicia Penal con Enfoque de Género es Crucial: La justicia penal necesita incorporar un enfoque de género en sus reformas para garantizar la equidad y la sensibilidad hacia las necesidades específicas de género, mejorando así el trato y las condiciones de las personas privadas de libertad.

Promoción de la Igualdad y la Diversidad en las Prisiones es Esencial: La capacitación en igualdad de género y diversidad es fundamental para el personal penitenciario, lo que permite una mejor comprensión y manejo de estas dinámicas en el entorno de trabajo.

Integración de Derechos Humanos y Género en la Gestión Penitenciaria: La incorporación de una perspectiva de derechos humanos y género es vital para asegurar que las prácticas penitenciarias respeten y promuevan los derechos de todas las personas privadas de libertad.

Defensoría del pueblo Colombia (2020). Informe Diversidades en prisión:

En el año 2016, la Defensoría del Pueblo encontró que la situación de atención en salud en los centros carcelarios y penitenciarios no contaba con un enfoque diferencial para atender las necesidades y problemáticas específicas de personas LGTBIQ+.

Hasta el 2016, se pudo constatar que los prejuicios en razón a la orientación sexual e identidad de género generaban barreras de acceso y limitantes para acceder en igualdad de condiciones a los programas de trabajo y estudio que se ofrecían en centros carcelarios y penitenciarios. Su oferta se establecía sin reconocer el enfoque diferencial que facilitara su acceso y permanencia.

Solo en 2019, la Defensoría acompañó 285 casos de violencia por prejuicio y discriminación, en donde 108 casos fueron hacia personas transgénero, 91 hombres gais, 62 mujeres lesbianas, 17 mujeres bisexuales y 7 hombres bisexuales. Además, 39 de estos casos correspondieron a personas venezolanas.

Sentencia T-301-22 de la Corte Constitucional:

Personas privadas de la libertad que pertenecen a la comunidad LGBTI deben ser recluidas en condiciones que garanticen su seguridad y no discriminación: La Corte Constitucional advirtió que en los casos de privación de la libertad de personas que hagan parte de la comunidad LGBTI, es necesario que se analicen, al momento del ingreso al centro carcelario, las condiciones de reclusión más adecuadas para garantizar su seguridad e integridad física, sin incurrir en medidas de discriminación debido al género o a la tendencia sexual.

Análisis causas y efectos de la necesidad de formación detectada

Causas:

Resistencia Organizacional y Cultural: Una cultura organizacional que no promueve activamente la innovación puede crear resistencia tanto en el personal como en la gerencia. Esta resistencia se manifiesta en la renuencia a adoptar nuevas ideas o enfoques que desafíen las normas y procedimientos establecidos.

Falta de Apoyo y Compromiso de la Alta Gerencia: La innovación requiere no solo ideas, sino también apoyo, compromiso y recursos de la alta gerencia para su implementación. La falta de estos elementos puede desmotivar al personal de proponer o trabajar en iniciativas innovadoras.

Barreras Tecnológicas y de Recursos: La carencia de acceso a la última tecnología o la falta de recursos financieros, humanos o materiales para explorar e implementar innovaciones puede limitar severamente la capacidad de mejora y actualización de los procesos de gestión del conocimiento.

Capacitación y Desarrollo de Habilidades Insuficientes: Una capacitación inadecuada en áreas clave como pensamiento crítico, resolución de problemas, gestión del cambio y habilidades tecnológicas puede impedir que el personal identifique oportunidades de innovación y las lleve a cabo con éxito.

Sistemas de Evaluación y Reconocimiento Ineficaces: La falta de sistemas efectivos para evaluar y reconocer los esfuerzos y logros en innovación puede desincentivar la participación activa del personal en la mejora continua y la búsqueda de soluciones innovadoras.

Comunicación Interna Deficiente: La falta de canales de comunicación efectivos dentro de la organización puede resultar en un entendimiento limitado de la importancia y los beneficios de la innovación, así como en una difusión inadecuada de las iniciativas y sus impactos.

Procesos Burocráticos Excesivos: La presencia de procedimientos y protocolos burocráticos excesivamente complejos y rigurosos puede obstaculizar la agilidad necesaria para la adopción rápida de innovaciones, desde la idea inicial hasta su implementación.

Limitaciones en la Gestión del Riesgo: Una aversión institucional al riesgo o la falta de un marco efectivo para la gestión del riesgo puede prevenir la experimentación y la adopción de enfoques innovadores por temor a posibles fracasos o repercusiones negativas.

Efectos:

Disminución de la Competitividad Institucional: La incapacidad para adaptarse rápidamente a los cambios y adoptar innovaciones limita la relevancia y competitividad del INPEC en el ámbito penitenciario y carcelario.

Obsolescencia de Programas de Formación: Los contenidos y metodologías de formación que no se actualizan regularmente se vuelven obsoletos, lo que afecta la calidad de la educación y capacitación proporcionada.

Frustración y Desmotivación del Personal: La falta de reconocimiento y apoyo a las iniciativas innovadoras puede llevar a una disminución en la motivación y satisfacción laboral del personal, afectando su rendimiento y compromiso.

Limitaciones en la Resolución de Problemas: Sin la aplicación de nuevas ideas y tecnologías, la institución se enfrenta a limitaciones para resolver problemas complejos de manera efectiva y eficiente.

Brechas en la Seguridad y Gestión de Riesgos: La reticencia a adoptar innovaciones puede resultar en brechas de seguridad y deficiencias en la gestión de riesgos, cruciales en el entorno penitenciario.

Impacto Negativo en la Imagen Institucional: La percepción de estar rezagado en términos de innovación y modernización puede afectar negativamente la imagen y reputación del INPEC ante la comunidad y otros stakeholders.

Dificultades en la Atracción y Retención de Talento: Una cultura organizacional resistente al cambio puede dificultar la atracción de nuevo talento y la retención de personal calificado, especialmente aquellos que buscan entornos dinámicos y en evolución.

Reducción en la Eficacia de la Gestión del Conocimiento: Finalmente, la insuficiente incorporación de innovaciones restringe la capacidad de la institución para gestionar eficazmente el conocimiento, limitando el aprendizaje organizacional y la capacidad de adaptación a nuevas situaciones o desafíos.

Justificación de la necesidad detectada según resultados cuantitativos y cualitativos del diagnóstico realizado y según fuentes internas o externas de información

El proceso de Gestión del Conocimiento Institucional del INPEC, liderado por la Escuela Nacional de Formación de la Institución, tiene como objetivo realizar la formación, capacitación, inducción, instrucción, entrenamiento y reentrenamiento a los actores del Sistema Nacional Penitenciario que así lo requiera y las investigaciones a este ámbito en forma eficiente. El alcance inicia con la definición de programas académicos y líneas de investigación y finaliza con la mejora continua del Proceso. Aplica a todo tipo programas académicos de educación, formación para el trabajo y el desarrollo humano y necesidades de entrenamiento y reentrenamiento en la escuela y centros de instrucción den INPEC, para funcionario, aspirante a Directores y Subdirectores de Establecimientos de Reclusión y el personal encargado de los Centros de Reclusión Militar, Auxiliares Bachilleres y las investigaciones en el ámbito penitenciario y carcelario del Instituto.

A pesar de la importancia crítica de este proceso para el INPEC, se han identificado desafíos significativos que obstaculizan su optimización y eficacia. Uno de los problemas más destacados, evidenciado a través de entrevistas estructuradas con 10 responsables del proceso, es la insuficiente incorporación y aplicación práctica de innovaciones dentro de este marco. Estas entrevistas [análisis e interpretación de datos cuantitativos] revelaron que un 50% de los entrevistados perciben que las iniciativas orientadas a fomentar la innovación o gestionar el cambio no reciben el apoyo adecuado por parte de la alta gerencia. Este dato cuantitativo subraya la existencia de una brecha significativa entre la generación de ideas innovadoras y su implementación efectiva en los procesos operativos y educativos del INPEC.

Este hallazgo cuantitativo es crucial, ya que destaca una tasa reducida de adopción de nuevas metodologías y tecnologías—elementos esenciales para la actualización y mejora de los procedimientos de gestión del conocimiento. Como consecuencia directa de este problema, se observa una limitación palpable en la capacidad de la institución para adaptarse y responder de manera ágil a los cambios y desafíos del entorno penitenciario y carcelario. Esta situación afecta negativamente tanto la eficiencia operativa como la calidad de la formación proporcionada por el INPEC, poniendo en riesgo su misión de asegurar una gestión del conocimiento efectiva y dinámica Diagnóstico y Prospectiva del Proceso de (Gestión del Conocimiento Institucional en el INPEC, 2024) [análisis e interpretación de datos cualitativos].

La necesidad de abordar este problema se hace aún más evidente ante la demanda de adaptabilidad y evolución constante en las prácticas educativas y administrativas del sector penitenciario y carcelario. Según las entrevistas [análisis e interpretación de datos cuantitativos], el 80% del personal del INPEC expresó la necesidad de recibir formación adicional en áreas clave como gestión del cambio, aplicación de tecnologías emergentes en la gestión del conocimiento, y metodologías para la innovación y creatividad. Este alto porcentaje refleja una clara demanda interna por programas de capacitación que aborden estas áreas específicas, con el objetivo de mejorar la eficiencia operativa y la efectividad de la formación en la institución. Es imperativo fortalecer las competencias del personal en innovación y gestión del cambio para facilitar la implementación exitosa de soluciones que mejoren tanto la gestión del conocimiento como los resultados educativos y administrativos. Al superar estos desafíos, el INPEC podría cerrar la brecha entre la concepción de innovaciones y su aplicación práctica, promoviendo una cultura organizacional que favorezca la adaptabilidad y la mejora continua, y asegurando que la institución esté mejor equipada para enfrentar los desafíos futuros con eficacia y eficiencia (Gestión del Conocimiento Institucional en el INPEC, 2024) [análisis e interpretación de datos cualitativos]..

Fuentes:
Diagnóstico y Prospectiva del Proceso de Gestión del Conocimiento Institucional en el INPEC (2024)

Objetivo de la acción de formación

Capacitar al personal de la Escuela Nacional de Formación del INPEC en las competencias necesarias para transformar eficazmente el proceso de Gestión del Conocimiento Institucional mediante un enfoque innovador que permite la exploración y comprensión profunda del proceso actual, así como la generación, aplicación e implementación de ideas y estrategias de cambio organizacional, con el fin de reforzar la capacidad de la escuela para adaptarse ágilmente a los cambios y desafíos emergentes, asegurando una gestión del conocimiento dinámica y adaptativa que contribuya directamente a una mayor productividad y fortalezca la capacidad organizacional interna.

Solo aplica para Acciones de Formació alineadas al SNC (Cualificaciones)

Nombre del catálogo	
Nombre de la cualificación	
Brecha de capital humano	

Evento de formación

Tipo de evento de formación	Maximizando tu proceso	**Modalidad de formación**	Presencial
Tipo de ambiente de aprendizaje			

Número de grupos	1	**Número de horas por grupo**	24
Número de beneficiarios por grupo	10	**Número de días por grupo de la AF**	3
Número de beneficiarios de la AF	10	**Número total de horas por AF**	72

Perfil Beneficiarios

Area(s) funcional(es)

Área Funcional	*Otra*
Otra	Coordinación de apoyo administrativo
Otra	Coordinaciones académicas
Otra	Administración educativa

Justificación áreas funcionales a beneficiar

LOS CONTENIDOS DE ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN denominados: Conociendo el Proceso, Creatividad, Originalidad e Iniciativa, Desarrollo y Evaluación de Prototipos y Montaje de Soluciones, se encuentran dirigidos a trabajadores de la Escuela Nacional de Formación del INPEC que se desempeñan en ÁREAS tales como Coordinaciones académicas, Coordinación de apoyo administrativo, Administración educativa, ejerciendo CARGOS de Coordinadores de formación, Profesionales de desarrollo curricular, Profesionales de aseguramiento de la calidad, Gestores de proyectos de formación, entre otros, realizando FUNCIONES tales como Crear programas educativos ajustados a las necesidades institucionales, Ejecutar actividades de formación y desarrollo profesional, Medir la efectividad y calidad de los programas de formación, Revisar y actualizar los currículos para mantener relevancia y eficacia, Coordinar proyectos que mejoren las prácticas educativas y formativas, Asegurar que la formación cumpla con estándares de calidad, Producción de recursos educativos innovadores y efectivos, Promover la adopción de nuevas metodologías y tecnologías en la educación, que requieren: Desarrollar las competencias necesarias para transformar eficazmente el proceso de Gestión del Conocimiento Institucional mediante un enfoque innovador que permite la exploración y comprensión profunda del proceso actual, así como la generación, aplicación e implementación de ideas y estrategias de cambio organizacional, con el fin de reforzar la capacidad de la escuela para adaptarse ágilmente a los cambios y desafíos emergentes, asegurando una gestión del conocimiento dinámica y adaptativa que contribuya directamente a una mayor productividad y fortalezca la capacidad organizacional interna, según se plantea en el objetivo y los resultados esperados de la formación.

Cargo/ocupaciones/denominación

Cargo
Coordinadores de formación
Profesionales de desarrollo curricular
Profesionales de aseguramiento de la calidad
Gestores de proyectos de formación

Funciones

Función
Ejecutar actividades de formación y desarrollo profesional
Medir la efectividad y calidad de los programas de formación
Coordinar proyectos que mejoren las prácticas educativas y formativas.
Asegurar que la formación cumpla con estándares de calidad.
Promover la adopción de nuevas metodologías y tecnologías en la educación.
Crear programas educativos ajustados a las necesidades institucionales
Revisar y actualizar los currículos para mantener relevancia y eficacia

Función

Producción de recursos educativos innovadores y efectivos.

Productos

Producto

Conocimientos

Conocimiento

Habilidades

Habilidad

Actitudes

Actitud

Nivel(es) ocupacional(es)

Nivel Ocupacional

MEDIO

Justificación beneficiarios de los niveles ocupacionales

Los beneficiarios de esta formación pertenecen al NIVEL OCUPACIONAL MEDIO y se desempeñan en ÁREAS tales como Coordinaciones académicas, Coordinación de apoyo administrativo, Administración educativa, ejerciendo CARGOS de Coordinadores de formación, Profesionales de desarrollo curricular, Profesionales de aseguramiento de la calidad, Gestores de proyectos de formación, entre otros, realizando FUNCIONES tales como Crear programas educativos ajustados a las necesidades institucionales, Ejecutar actividades de formación y desarrollo profesional, Medir la efectividad y calidad de los programas de formación, Revisar y actualizar los currículos para mantener relevancia y eficacia, Coordinar proyectos que mejoren las prácticas educativas y formativas, Asegurar que la formación cumpla con estándares de calidad, Producción de recursos educativos innovadores y efectivos, Promover la adopción de nuevas metodologías y tecnologías en la educación, que requieren a partir de un ENFOQUE DE FORMACIÓN EN EL TRABAJO: actualizar y adquirir conocimientos, habilidades, aptitudes, técnicas y/o prácticas para transformar eficazmente el proceso de Gestión del Conocimiento Institucional mediante un enfoque innovador que permite la exploración y comprensión profunda del proceso actual, así como la generación, aplicación e implementación de ideas y estrategias de cambio organizacional, con el fin de reforzar la capacidad de la escuela para adaptarse ágilmente a los cambios y desafíos emergentes, asegurando una gestión del conocimiento dinámica y adaptativa que contribuya directamente a una mayor productividad y fortalezca la capacidad organizacional interna, según se plantea en el objetivo y los resultados esperados de la formación.

Número de empresas mipymes a beneficiar

0

Número de trabajadores a beneficiar de empresas mipymes

0

Justificación empresas y trabajadores de mipymes a beneficiar

NO APLICA

Número de empresas de su cadena productiva a beneficiar

0

Número de trabajadores a beneficiar de empresas de su cadena productiva

0

Justificación empresas y beneficiarios de la cadena productiva a beneficiar

NO APLICA

otros datos

Número de trabajadores en condición de discapacidad	0	**Número de trabajadores mujeres**	1
Número de trabajadores campesinos	0	**Número de empresas BIC a beneficiar**	0

Enfoque de la Acción de formación

Formación en el trabajo

En caso de tener un enfoque Internacional*

Nombre del beneficiario de la formación internacional

Nombre de la empresa en la cual se encuentra vinculada el beneficiario de la formación internacional

Cargo del beneficiario de la formación internacional

Tiempo de vinculación a la empresa

Descripción del perfil profesional del beneficiario de la formación internacional

Proceso a impactar con la implementación de los conocimientos, habilidades y nuevas prácticas adquiridas a través de la formación internacional

Sectores y sub-sectores del beneficiario

Sector(es) a beneficiar con la AF

Servicios

Sub-sector(es) a beneficiar con la AF

Educacion

Sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación

Transversal

Sub-sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación

Entidades Publicas Y Eo

Vigilancia

Justificación Sector - Subsector

LOS CONTENIDOS DE ESTA ACCIÓN DE FORMACIÓN denominados: Conociendo el Proceso, Creatividad, Originalidad e Iniciativa, Desarrollo y Evaluación de Prototipos y Montaje de Soluciones, se encuentran dirigidos a trabajadores de la Escuela Nacional de Formación del INPEC que se desempeñan en ÁREAS tales como Coordinaciones académicas, Coordinación de apoyo administrativo, Administración educativa, ejerciendo CARGOS de Coordinadores de formación, Profesionales de desarrollo curricular, Profesionales de aseguramiento de la calidad, Gestores de proyectos de formación, entre otros, realizando FUNCIONES tales como Crear programas educativos ajustados a las necesidades institucionales, Ejecutar actividades de formación y desarrollo profesional, Medir la efectividad y calidad de los programas de formación, Revisar y actualizar los currículos para mantener relevancia y eficacia, Coordinar proyectos que mejoren las prácticas educativas y formativas, Asegurar que la formación cumpla con estándares de calidad, Producción de recursos educativos innovadores y efectivos, Promover la adopción de nuevas metodologías y tecnologías en la educación, que pertenecen al SECTOR SERVICIOS SUBSECTOR EDUCACIÓN y que requieren: Desarrollar las competencias necesarias para transformar eficazmente el proceso de Gestión del Conocimiento Institucional mediante un enfoque innovador que permite la exploración y comprensión profunda del proceso actual, así como la generación, aplicación e implementación de ideas y estrategias de cambio organizacional, con el fin de reforzar la capacidad de la escuela para adaptarse ágilmente a los cambios y desafíos emergentes, asegurando una gestión del conocimiento dinámica y adaptativa que contribuya directamente a una mayor productividad y fortalezca la capacidad organizacional interna.

UNIDADES TEMÁTICAS

ID	8130
UT N°	2

AF N° **5**

ACCIÓN DE FORMACIÓN **Innovación y Transformación en la Gestión del Conocimiento Institucional del INPEC**

UNIDAD TEMÁTICA N° **2**

UNIDAD TEMÁTICA **Módulo 2: Creatividad, Originalidad e Iniciativa**

N° total de horas prácticas presenciales	6	**N° total de horas teóricas presenciales**	2
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		8	

Contenidos de la UT	Principios de creatividad e innovación aplicados a la gestión del conocimiento. Técnicas de generación de ideas: brainstorming, SCAMPER, y Design Thinking. Dinámicas de grupo para fomentar la originalidad y la iniciativa. Selección y refinamiento de ideas para la transformación del proceso. Fomento del pensamiento crítico y solución de problemas.
Competencias a adquirir	Generar (acción) ideas innovadoras que aborden los desafíos de gestión del conocimiento del INPEC, aplicando métodos como brainstorming y Design Thinking (conocimientos), para promover soluciones creativas y originales en el ambiente penitenciario (contexto).
Actividades de Aprendizaje	Actividades Teóricas: Exploración de técnicas de creatividad e innovación. Actividades Prácticas: Sesión de brainstorming para generar soluciones innovadoras. Diseño y bosquejo de las ideas generadas.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	8	0
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	8	0
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	8	0

ID 8131

UT N° 4

AF N° 5

ACCIÓN DE FORMACIÓN Innovación y Transformación en la Gestión del Conocimiento Institucional del INPEC

UNIDAD TEMÁTICA N° 4

UNIDAD TEMÁTICA Módulo 4: Montaje de Soluciones

N° total de horas prácticas presenciales	5	**N° total de horas teóricas presenciales**	1
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		6	

Contenidos de la UT	Estrategias para la implementación efectiva de proyectos de innovación. Herramientas de gestión de proyectos aplicadas a la innovación. Asignación de roles y responsabilidades en la implementación. Desarrollo de un plan de acción detallado para cada equipo. Estrategias de seguimiento y evaluación del impacto de las soluciones implementadas.

Competencias a adquirir	Implementar (acción) efectivamente proyectos de innovación en la gestión del conocimiento, mediante la aplicación de técnicas de gestión de proyectos y desarrollo de planes de acción (conocimientos), para lograr una transformación positiva y sostenible en el INPEC (contexto).
Actividades de Aprendizaje	Actividades Teóricas: Fundamentos de gestión de proyectos para implementación de innovaciones. Actividades Prácticas: Planificación detallada de la implementación de soluciones. Simulación de implementación y ajustes en base a desafíos simulados.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	6	0
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	6	0
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	6	0

ID 8150

UT N° 1

AF N° 5

ACCIÓN DE FORMACIÓN Innovación y Transformación en la Gestión del Conocimiento Institucional del INPEC

UNIDAD TEMÁTICA N° 1

UNIDAD TEMÁTICA Módulo 1: Conociendo el Proceso

N° total de horas prácticas presenciales	3	**N° total de horas teóricas presenciales**	1
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		4	

Contenidos de la UT	Introducción al proceso actual de gestión de conocimiento en el INPEC. Identificación y mapeo de los actores clave y sus roles en el ecosistema del conocimiento. Análisis de flujos de información y conocimiento existentes. Identificación de desafíos y oportunidades para la innovación en el proceso.
Competencias a adquirir	Analizar (acción) el proceso actual de gestión del conocimiento del INPEC, empleando técnicas de mapeo de actores y análisis de flujos de información (conocimientos), para identificar brechas y oportunidades de mejora en este contexto institucional (contexto).

Actividades de Aprendizaje	Actividades Teóricas: Análisis colaborativo de los flujos actuales de gestión del conocimiento en el INPEC. Actividades Prácticas: Identificación de brechas en el proceso actual mediante lluvia de ideas. Desarrollo de propuestas de mejora basadas en las brechas identificadas.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	4	0
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	4	0
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	4	0

ID 8151

UT N° 3

AF N° 5

ACCIÓN DE FORMACIÓN Innovación y Transformación en la Gestión del Conocimiento Institucional del INPEC

UNIDAD TEMÁTICA N° 3

UNIDAD TEMÁTICA Módulo 3: Desarrollo y Evaluación de Prototipos

N° total de horas prácticas presenciales	4	**N° total de horas teóricas presenciales**	2
N° total de horas prácticas virtuales	0	**N° total de horas teóricas virtuales**	0
N° total de horas prácticas PAT	0	**N° total de horas teóricas PAT**	0
N° total de horas prácticas híbridas	0	**N° total de horas teóricas híbridas**	0
N° total de horas de la Unidad Temática		6	

Contenidos de la UT	Introducción al prototipado como herramienta de innovación. Técnicas de prototipado rápido y su aplicación en la gestión del conocimiento. Desarrollo de prototipos de soluciones en equipos. Criterios para la evaluación de ideas y prototipos. Métodos de evaluación: impacto, viabilidad y escalabilidad.
Competencias a adquirir	Crear y validar (acción) prototipos funcionales para la gestión del conocimiento, utilizando herramientas de prototipado rápido y evaluación de viabilidad (conocimientos), enfocándose en mejorar los procesos de conocimiento dentro del INPEC (contexto).
Actividades de Aprendizaje	Actividades Teóricas: Introducción a técnicas de prototipado rápido y evaluación. Actividades Prácticas: Creación de prototipos a partir de las ideas seleccionadas. Evaluación colectiva de prototipos y recolección de feedback.

Perfil capacitador

Tipo de capacitador	*Horas de capacitación*	*Días de alojamiento, manutención y transporte local*
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	6	0
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	6	0
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado	6	0

Proveedor de la formación - persona jurídica

Las siguientes corresponden a las entidades capacitadoras encargadas de esta acción de formación:

ACADEMIA DE SEGURIDAD AUTÓNOMA LTDA - ACADESA LTDA identificada con NIT. 900.419.811-1 y Licencia 20194440091797 del 27 de sept /2019 de la Supervigilancia cuenta con experiencia de más de 10 años en el mercado en capacitación de seguridad privada basados en la Resolución 4973 de 2011 de la Supervigilancia. Cuenta con sedes en Bogotá, Cali y Medellín experiencia de más de 5 años en formación virtual y presencial en programas de intensidad académica menor a 160 horas. Adicionalmente cumple con lo establecido en el artículo 47 del decreto ley 2150 de 1995.

MYS CAPACITACIONES EN SEGURIDAD LTDA identificada con NIT. 900.376.360-5 Licencia 20204440015127 del 22 de abril /2020 de la Supervigilancia, cuenta con más de 10 años de experiencia en el mercado en capacitación de seguridad privada basados en la Resolución 4973 de 2011 de la Supervigilancia. Se encuentra ubicada en Bogotá, Tunja y Duitama y cuenta con experiencia de más de 5 años en formación virtual y presencial en programas de intensidad académica menor a 160 horas. Adicionalmente cumple con lo establecido en el artículo 47 del decreto ley 2150 de 1995.

SOLUCIONES INTEGRALES CINCO OCHO SAS es una entidad con objeto social dirigido a prestar servicios de asesoría y asistencia profesional, en los temas jurídicos y de la seguridad, además la de propiciar planes, programas académicos y servicios en estas áreas del conocimiento; también en las de libertad, la justicia, los derechos humanos y la paz, con un marco jurídico democrático y participativo, desarrollando actividades de interés social encaminadas a mejorar el bienestar de la comunidad institucional y sus familias. Se encuentra ubicada en Bogotá y cuenta con experiencia de más de 5 años en formación virtual y presencial en programas de intensidad académica menor a 160 horas. Adicionalmente cumple con lo establecido en el artículo 47 del decreto ley 2150 de 1995.

Material de formación

Una cartilla impresa integrará los contenidos del material de formación dispuestos para la acción de formación según la modalidad y la metodología teórico-práctica, incluyendo el desarrollo temático estructurado metodológicamente y de manera detallada para cada uno de los módulos propuestos:

Módulo 1: Conociendo el Proceso
Introducción al proceso actual de gestión de conocimiento en el INPEC.
Identificación y mapeo de los actores clave y sus roles en el ecosistema del conocimiento.
Análisis de flujos de información y conocimiento existentes.
Identificación de desafíos y oportunidades para la innovación en el proceso.

Módulo 2: Creatividad, Originalidad e Iniciativa
Principios de creatividad e innovación aplicados a la gestión del conocimiento.
Técnicas de generación de ideas: brainstorming, SCAMPER, y Design Thinking.
Dinámicas de grupo para fomentar la originalidad y la iniciativa.
Selección y refinamiento de ideas para la transformación del proceso.
Fomento del pensamiento crítico y solución de problemas.

Módulo 3: Desarrollo y Evaluación de Prototipos
Introducción al prototipado como herramienta de innovación.
Técnicas de prototipado rápido y su aplicación en la gestión del conocimiento.
Desarrollo de prototipos de soluciones en equipos.
Criterios para la evaluación de ideas y prototipos.
Métodos de evaluación: impacto, viabilidad y escalabilidad.

Módulo 4: Montaje de Soluciones
Estrategias para la implementación efectiva de proyectos de innovación.
Herramientas de gestión de proyectos aplicadas a la innovación.
Asignación de roles y responsabilidades en la implementación.
Desarrollo de un plan de acción detallado para cada equipo.
Estrategias de seguimiento y evaluación del impacto de las soluciones implementadas.

Para el desarrollo de la formación se dispondrá de Simuladores Online, se justifica su inclusión con el fin de facilitar el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje de los contenidos del módulo. El material de formación y los recursos didácticos se dispondrán cumpliendo con todas los requerimientos y especificaciones establecidas en el Anexo 15 para la modalidad. Es de resaltar que los contenidos temáticos para los procesos de formación continua especializada se elaboran teniendo en cuenta las acciones formativas que orientan el proceso de enseñanza-aprendizaje, reuniendo las actividades de aprendizaje y recursos didácticos requeridos por módulo. El material de formación será diseñado por los capacitadores de la acción de formación, cumpliendo con la normativa vigente en cuanto a propiedad intelectual.

Gestión del Conocimiento

Ítem Gestion Conocimiento

Infografía (Póster)

Alineación de la acción de formación

Alineación

PND - Gestión del conocimiento

PND - Educación de calidad y fortalecimiento pedagógico

Justificación de la Alineación

El proceso de Gestión del Conocimiento Institucional del INPEC, liderado por la Escuela Nacional de Formación de la Institución, tiene como objetivo realizar la formación, capacitación, inducción, instrucción, entrenamiento y reentrenamiento a los actores del Sistema Nacional Penitenciario que así lo requiera y las investigaciones a este ámbito en forma eficiente. El alcance inicia con la definición de programas académicos y líneas de investigación y finaliza con la mejora continua del Proceso. Aplica a todo tipo programas académicos de educación, formación para el trabajo y el desarrollo humano y necesidades de entrenamiento y reentrenamiento en la escuela y centros de instrucción den INPEC, para funcionario, aspirante a Directores y Subdirectores de Establecimientos de Reclusión y el personal encargado de los Centros de Reclusión Militar, Auxiliares Bachilleres y las investigaciones en el ámbito penitenciario y carcelario del Instituto.

El enfoque de la formación en educación de calidad, fortalecimiento pedagógico, y gestión del conocimiento, responde a las necesidades del INPEC de generar las competencias necesarias para transformar eficazmente el proceso de Gestión del Conocimiento Institucional con el fin de obtener un mejoramiento en las capacidades de la Escuela Nacional de Formación del INPEC en la generación de planes de formación más adecuados y pertinentes. Este enfoque permitirá la exploración y comprensión profunda del proceso de Gestión del Conocimiento, así como la generación, aplicación e implementación de ideas y estrategias de cambio organizacional, con el fin de reforzar la capacidad de la escuela para adaptarse ágilmente a los cambios y desafíos emergentes, asegurando una gestión del conocimiento dinámica y adaptativa que contribuya directamente a una mayor productividad y fortalezca la capacidad organizacional interna. Este enfoque innovador es vital para el sector de la seguridad, alineándose con el objeto social de FEDELAM de promover el desarrollo técnico, legal, y científico de sus miembros, y mejora la calidad de vida de los empleados y la seguridad nacional. A través de esta formación, se impulsa la competitividad organizacional y la productividad del INPEC, preparando a su personal para liderar la adaptación y mejora continua en la gestión del conocimiento, un pilar esencial para responder a los desafíos actuales y futuros en el ámbito penitenciario y carcelario.

Acción de formación especializada

La acción de formación Innovación y Transformación en la Gestión del Conocimiento Institucional del INPEC corresponde a un proceso de formación teórico-práctico que desarrolla el concepto de aprendizaje durante toda la vida, dirigido a mejorar las competencias laborales, actualizar y profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas de los trabajadores de la Escuela Nacional de Formación del INPEC, necesarias para transformar eficazmente el proceso de Gestión del Conocimiento Institucional mediante un enfoque innovador que permite la exploración y comprensión profunda del proceso actual, así como la generación, aplicación e implementación de ideas y estrategias de cambio organizacional; permitiendo su aplicación en el contexto laboral inmediato de trabajadores que realizan FUNCIONES tales como Crear programas educativos ajustados a las necesidades institucionales, Ejecutar actividades de formación y desarrollo profesional, Medir la efectividad y calidad de los programas de formación, Revisar y actualizar los currículos para mantener relevancia y eficacia, Coordinar proyectos que mejoren las prácticas educativas y formativas, Asegurar que la formación cumpla con estándares de calidad, Producción de recursos educativos innovadores y efectivos, Promover la adopción de nuevas metodologías y tecnologías en la educación; armonizando el mejoramiento del perfil laboral con la necesidad de aumentar la productividad y competitividad empresarial de la Institución.

No se encuentra evidencia de alguna formación en el Catálogo SENA que cumpla con el objetivo de esta acción de formación o que integre los contenidos temáticos propuestos, sobre todo teniendo en cuenta que estos han sido dirigidos específicamente para el contexto penitenciario del INPEC integrando en algunos casos experiencias, planes estratégicos o aplicaciones prácticas.

Resultados - Impacto de la formación en el desempeño del trabajador y aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo

Módulo 1: Conociendo el Proceso:
Resultado Esperado: Con los conocimientos aprendidos los participantes serán capaces de analizar y diagnosticar el estado actual del proceso de Gestión del Conocimiento Institucional en la Escuela Nacional de Formación del INPEC, identificando oportunidades de mejora que faciliten la optimización de estrategias educativas y formativas.

Módulo 2: Creatividad, Originalidad e Iniciativa:

Resultado Esperado: Con los conocimientos aprendidos los trabajadores aplicarán técnicas de creatividad para generar propuestas innovadoras que transformen y enriquezcan el proceso de Gestión del Conocimiento Institucional, contribuyendo a un entorno de aprendizaje dinámico y proactivo en la Escuela Nacional de Formación.

Módulo 3: Desarrollo y Evaluación de Prototipos:
Resultado Esperado: Con los conocimientos aprendidos los beneficiarios desarrollarán y evaluarán prototipos que ofrezcan soluciones prácticas a los desafíos identificados en el proceso de Gestión del Conocimiento Institucional, garantizando la implementación de proyectos eficaces que respondan a las necesidades específicas de la Escuela Nacional de Formación.

Módulo 4: Montaje de Soluciones:
Resultado Esperado: Con los conocimientos aprendidos los trabajadores implementarán con éxito estrategias de mejora en el proceso de Gestión del Conocimiento Institucional, utilizando habilidades de gestión de proyectos para la ejecución efectiva de innovaciones que fortalezcan las capacidades educativas y formativas de la Escuela Nacional de Formación del INPEC.

Resultados - Impacto de la formación en la productividad y competitividad organizacional

En relación con la orientación del objetivo de la formación: Capacitar al personal de la Escuela Nacional de Formación del INPEC en las competencias necesarias para transformar eficazmente el proceso de Gestión del Conocimiento Institucional mediante un enfoque innovador que permite la exploración y comprensión profunda del proceso actual, así como la generación, aplicación e implementación de ideas y estrategias de cambio organizacional, con el fin de reforzar la capacidad de la escuela para adaptarse ágilmente a los cambios y desafíos emergentes, asegurando una gestión del conocimiento dinámica y adaptativa que contribuya directamente a una mayor productividad y fortalezca la capacidad organizacional interna, los siguientes son los resultados esperados:

Para la productividad de la empresa:

Optimización de Procesos Internos:
La formación conducirá a una gestión del conocimiento más estructurada y sistemática, resultando en una disminución significativa en el tiempo necesario para acceder y compartir conocimientos críticos. Esto implica no solo una mejora en la eficiencia de los procesos internos, sino también en la efectividad con la que el personal puede aplicar este conocimiento en sus actividades cotidianas.

Incremento en la Efectividad de la Formación:
Se espera una alineación más precisa de los programas educativos con las necesidades y objetivos estratégicos del INPEC. La capacidad para actualizar rápidamente los contenidos educativos según las demandas emergentes mejorará sustancialmente la transferencia de conocimiento relevante y aplicable.

Adopción de Tecnología Avanzada:
Integrando herramientas digitales innovadoras en el proceso de enseñanza y aprendizaje, la Escuela mejorará significativamente la accesibilidad y la calidad de la experiencia educativa. Esto no solo potencia la productividad mediante el uso eficiente de recursos tecnológicos, sino que también prepara al INPEC para enfrentar desafíos futuros con soluciones más ágiles y escalables.

Mejora Continua en la Calidad Educativa:
Implementando un ciclo de retroalimentación efectivo y prácticas de evaluación continua, la Escuela podrá identificar y actuar rápidamente sobre las áreas de mejora, asegurando un alto estándar de calidad en todos sus programas y servicios educativos.

Para la competitividad organizacional:

Capacidad Mejorada para el Cambio:
Al desarrollar una mayor adaptabilidad y flexibilidad en su enfoque de gestión del conocimiento, la Escuela se posicionará como una institución capaz de responder con eficacia a los desafíos y cambios del entorno, manteniendo su relevancia y cumpliendo con su misión educativa.

Desarrollo de Nuevas Capacidades Educativas:
La innovación en la oferta educativa, impulsada por una gestión del conocimiento renovada y dinámica, permitirá a la Escuela explorar y crear nuevos programas y métodos de enseñanza, ampliando su capacidad para cubrir una gama más amplia de necesidades formativas.

Fortalecimiento de la Resolución de Problemas:
Al mejorar las habilidades de resolución de problemas del personal mediante enfoques innovadores y basados en conocimientos actualizados, la Escuela incrementará su capacidad para abordar y superar desafíos técnicos y organizacionales de manera efectiva, asegurando una gestión del conocimiento eficiente y adaptativa a las necesidades internas.

Expansión de Oportunidades de Aprendizaje:
La transformación efectiva del proceso de gestión del conocimiento abrirá nuevas vías para el aprendizaje y el desarrollo profesional dentro del INPEC, enriqueciendo el espectro de competencias disponibles y contribuyendo al crecimiento personal y profesional de su personal.

Para la definición de los resultados esperados se han tomado como referencia los siguientes conceptos de productividad y competitividad:

Productividad: La productividad empresarial se refiere a la eficacia (tiempo y costo) con la que una empresa o una organización utiliza sus recursos para producir bienes y servicios. Esta medida es crucial para entender la eficiencia operativa de la empresa y su capacidad para convertir insumos (como capital, mano de obra y materiales) en productos o servicios de salida.

Competitividad: La competitividad define la capacidad de una empresa para producir bienes y servicios con mejores resultados, manteniendo o incrementando su cuota de participación, nivel de rentabilidad o la adaptación al mercado/sector. La competitividad también incluye, a través de la producción y la aplicación del conocimiento, la capacidad de desarrollar procesos que faciliten la búsqueda de nuevas oportunidades y superar posibles obstáculos técnicos y organizacionales.

Indicadores de Impacto

Indicador - Mejoramiento en la empleabilidad	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores con incremento salarial despues de recibir la formación	1
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	10
Meta %	% 10,00
Indicador - Retención de trabajadores	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores beneficiarios que continuan en sus empresas luego de recibir la formación	9
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	10
Meta %	% 90,00
Indicador - Movilidad laboral	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores beneficiarios que cambian sus condiciones laborales luego de recibir la formación	1
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	10
Meta %	% 10,00
Indicador - Empresas beneficiarias	**Valor Indicador - Meta**
Número de empresas beneficiarias de de la acción de formación	1
Número de empresas de el(los) sector(es) que representa	740
Meta %	% 0,14
Indicador - Trabajadores beneficiarios	**Valor Indicador - Meta**
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	10
Número total de trabajadores de la(s) empresa(s) que representa la empresa/ gremio	390000
Meta %	% 0,00

Justificación lugar de ejecución

NO APLICA

Lugar de ejecución

Grupo Número Departamento	Ciudad	Zona Rural	Nº Beneficiarios
1 BOGOTÁ D.C		No	10

Presupuesto de la AF

Rubro	Descripción	Cofinanciación SENA	%	Contrapartida especie	%	Contrapartida dinero	%	Valor total
R01.1.2 Honorarios Capacitador Nacional - Profesional titulado		$ 13.995.792	% 83,16	$ 0	% 0,00	$ 2.835.000	% 16,84	$ 16.830.792
R05.1.1 Material de Formación - Digital - Acceso a simuladores online temporales		$ 374.570	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 374.570
R05.2.1.1 Material de Formación - Impreso - Impresión de cartillas, de 1 a 200 unidades		$ 638.030	% 100,00	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 638.030
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%		$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 1.766.496	% 100,00	$ 1.766.496
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	2	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 401.476	% 100,00	$ 401.476

	Cofinanciación SENA	% Cofinanciación	Contrapartida en Especie	% Especie	Contrapartida en Dinero	% Dinero	COSTO TOTAL AF
COSTO TOTAL DE LA AF	$ 15.008.392	% 75,00	$ 0	% 0,00	$ 5.002.972	% 25,00	$ 20.011.364

Presupuesto Transferencia de Conocimiento y Tecnología

Rubro	% de Beneficiarios	Número de beneficiarios de transferencia	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	% 020	2	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 401.476	% 100,00	$ 401.476

Presupuesto Gastos de operación

Rubro	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 1.766.496	% 100,00	$ 1.766.496

Presupuesto Garantías

Rubro	Cofinanciación SENA	Porcentaje Cofinanciación	Contrapartida Especie	Porcentaje Especie	Contrapartida Dinero	Porcentaje Dinero	Valor Total

AF Nº : 7

ACCIÓN DE FORMACIÓN : Innovation as company value booster

Volver al Listado de AF (https://sep.sena.edu.co/proyectosreportedetalle.aspx?1390#Indice-6)

Tipo de Acción de Formación

Acción de Formación Enfoque Internacional

Necesidad o problema puntual detectado en la empresa/gremio, a la que se puede dar respuesta total o parcial mediante formación

Herramientas utilizadas para obtener la necesidad

Herramienta Utilizada	*Muestra Poblacional*
Plan de capacitación	500

Fecha de diagnóstico

07/02/2024

Otro tipo de herramienta, cual?

La herramienta es de creación propia?

Si

La Empresa/Gremio cuenta con un plan de capacitación?

Si

Descripción de la herramienta

Este proyecto va dirigido a 1.640 trabajadores de la planta del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, 20 personas privadas de la libertad que ejercen su derecho al trabajo con base en lo establecido en el artículo 25 de la constitución política y regulado por el Decreto 1069 de 2015 y 1 trabajador de FEDELAM. Dado lo anterior, el diagnóstico de necesidades se basa en el Plan Institucional de Capacitación INPEC 2024.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 establece los lineamientos que se deben tener en cuenta para orientar la formación y la capacitación de los servidores públicos del INPEC y personal privado de la libertad que ejerce su derecho al trabajo, con base en cuatro ejes temáticos: gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público, transformación digital, probidad y ética de lo público, alineados con el desarrollo de las competencias laborales y articulados con los valores definidos en el código de integridad.

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 2024 con el propósito de promover una cultura organizacional de aprendizaje, orientada a desarrollar y potencializar las competencias necesarias para la cualificación de las capacidades laborales con el fin de lograr un mejoramiento continuo del desempeño que incida directamente en la excelencia de la prestación de los servicios de 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 elaboró el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional con base en la consolidación de las necesidades reportadas por las dependencias del Instituto, los manuales de funciones y competencias laborales, la planeación institucional, lineamientos de política pública, análisis de fuentes especializadas y otros aspectos organizacionales, como evaluaciones del desempeño e informes de auditoría, entre otros; este permite conocer qué competencias o habilidades requieren desarrollar o afianzar los servidores públicos y el personal privado de la libertad que ejerce su derecho al trabajo, 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.

Entre las fuentes utilizadas para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2024 se encuentran las siguientes:

• Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI INPEC (2024)
• Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información INPEC (2024)
• Estudio trimestral Ataques a entidades de gobierno - CCIT (2022)
• McKinsey Digital (2023). Technology Trends Outlook 2023
• Tendencias de Capital Humano - Deloitte Insights (2023)
• Plan de Bienestar e Incentivos Institucional INPEC (2024)
• Evaluación Clima Organizacional INPEC (2023)
• Del Río, J. (2023). El papel de la asociatividad y su relación con el desempeño de las organizaciones
• Parrado, Á., Montoya, I. A., & Montoya, L. A. (2019). LA ESTRATEGIA DE MERCADO DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS: Análisis de expertos mediante el caso de comercialización de frutas y hortalizas en Bogotá. Recuperado de: http://recursosbiblio.url.edu.gt/CParens/Revista/ECO/Numeros/11/04/04_ECO_11.pdf

- DANE, 2022. Informe trimestral por sectores
- Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026
- López, B. (2023). La digitalización de las prisiones y el uso de la inteligencia artificial
- CONPES 3975
- Diagnóstico y Prospectiva del Proceso de Gestión del Conocimiento Institucional en el INPEC (2024)
- Contextualización del sistema penitenciario INPEC. (2023)
- DCAF (2023). Género y Centros de Privación de Libertad
- Defensoría del pueblo Colombia (2020). Informe Diversidades en prisión.
- Sentencia T-301-22 de la Corte Constitucional
- Diagnóstico de Integración Socioeconómica para Internos del Centro Penitenciario La Colonia Agrícola (2.022)

Resumen de resultados principales del diagnóstico de necesidades de formación

Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI INPEC (2024):

Inversión en Tecnologías de la Información: Para el año 2024, el INPEC tiene un presupuesto propuesto de 53.023.350.000 pesos para necesidades tecnológicas, lo que indica un compromiso significativo con la actualización y mantenimiento de su infraestructura tecnológica y seguridad de la información.

Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información INPEC (2024):

Fortalecimiento de la Estructura Organizacional en TI: Existe una necesidad de fortalecer la estructura de la Oficina de Sistemas de Información y crear cargos adicionales para cumplir eficazmente con los objetivos de TI. Esto implica una necesidad creciente de capacitación en todos los niveles ocupacionales y desarrollo de competencias en el personal actual y futuro.

Inclusión de la Seguridad de la Información en la Estrategia Institucional: La seguridad y privacidad de la información se han integrado en la estrategia institucional del INPEC, lo que refleja la importancia de estos temas y la necesidad de una capacitación continua en estas áreas.

Adopción del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI): La adopción y actualización del SGSI conforme a los lineamientos del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y la Norma ISO/IEC 27001:2013 subraya la necesidad de una formación específica en estándares internacionales de seguridad de la información.

Monitoreo y Evaluación Continua de Riesgos de Seguridad: El INPEC lleva a cabo un monitoreo y evaluación continua de los riesgos de seguridad y privacidad de la información, resaltando la importancia de la capacitación en técnicas de evaluación y gestión de riesgos.

Necesidad de Personal Competente en Tecnologías de la Información: Se identifica una necesidad de personal con competencias específicas en tecnologías de la información, lo que hace esencial el desarrollo de estas competencias en todos los niveles ocupacionales para los empleados actuales y futuros del INPEC.

Estudio trimestral Ataques a entidades de gobierno - CCIT (2022).

Políticas del gobierno colombiano en seguridad digital: El gobierno nacional ha hecho grandes esfuerzos para avanzar en materia de ciberseguridad, destacándose el reciente Decreto 338 de ciberseguridad 2022 que busca fortalecer la gobernanza de la seguridad digital; la identificación de infraestructuras críticas cibernéticas y servicios esenciales; la gestión de riesgos y la respuesta a incidentes de Seguridad Digital.

Aumento de Ciberataques a Entidades Oficiales: El documento señala un aumento en los ciberataques a entidades oficiales a nivel global y nacional, destacando la sofisticación de las técnicas empleadas. Se mencionan casos específicos de ciberataques a entidades colombianas como el Senado, la Presidencia, y las Fuerzas Militares, mientras que entidades como el Invima, la Aeronáutica Civil, y el DANE sufrieron ransomware y ataques a servidores internos.

Negocio Rentable del Robo de Información: Se destaca que el robo de información se ha convertido en un negocio rentable para los ciberdelincuentes. Esto refuerza la necesidad de personal capacitado en seguridad digital y ciberseguridad para prevenir tales incidentes.

Panorama general de amenazas – Fortinet (2022)

Aumento en ataques digitales: América Latina y el Caribe sufrieron más de 360 mil millones de intentos de ciberataques en 2022, según datos de FortiGuard Labs, el laboratorio de análisis e inteligencia de amenazas de Fortinet. México recibió la mayor cantidad de intentos de ataques (187 mil millones), seguido de Brasil (103 mil millones), Colombia (20 mil millones) y Perú (15 mil millones).

McKinsey Digital (2023). Technology Trends Outlook 2023

Las tecnologías emergentes están transformando la forma en que se abordan los desafíos de las empresas, ofreciendo análisis más rápidos y precisos de datos, y mejorando la capacidad de detectar patrones y anomalías en entornos complejos. Además, las arquitecturas de confianza y la identidad digital se han vuelto fundamentales, asegurando robustez y resistencia en los sistemas de seguridad. La emergencia de Web3, junto con los avances en computación y conectividad, como el cloud computing y la computación en el borde, están redefiniendo la infraestructura tecnológica para una mayor agilidad y capacidad de respuesta.

Tendencias de Capital Humano - Deloitte Insights (2023):

Importancia Vital del Liderazgo: El 94% de los encuestados en el estudio de Deloitte considera que las capacidades de liderazgo y la eficacia son importantes o muy importantes para el éxito de su organización, lo que subraya la necesidad crítica de fortalecer el liderazgo dentro del INPEC.

Escasez de Capacidades de Liderazgo Adecuadas: Solo el 23% de los encuestados cree que los líderes de su organización poseen las capacidades de manejo necesarias para un mundo distorsionado y sin fronteras definidas, evidenciando una brecha significativa en la preparación de líderes efectivos.

Preparación para el Liderazgo Inclusivo: Menos del 15% de los encuestados cree que sus organizaciones cuentan con líderes muy preparados para dirigir de forma inclusiva una fuerza de trabajo en expansión, destacando la necesidad de un liderazgo más adaptable y consciente de la diversidad.

Desarrollo del Modelo de Lugar de Trabajo Adecuado: Solo el 18% considera que sus líderes están muy preparados para desarrollar un modelo de lugar de trabajo adecuado para la organización, indicando la necesidad de formación en la creación de entornos laborales óptimos.

Plan de Bienestar e Incentivos Institucional INPEC (2024):

Fortalecimiento de la Cultura Organizacional y la Imagen Institucional: Se identifica la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan la cultura organizacional y la imagen institucional, lo que implica trabajar en la motivación, el compromiso y el desempeño del equipo de trabajo.

Desarrollo Integral y Familiar de los Servidores Públicos: Es crucial promover el desarrollo integral y familiar de los servidores públicos del INPEC, lo que supone una oportunidad para implementar programas de formación que aborden el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

Sostenibilidad de un Ambiente Laboral Saludable: Se destaca la importancia de crear y mantener un ambiente laboral saludable, lo que requiere de formación continua en buenas prácticas laborales y bienestar integral.

Promoción de la Tolerancia, Equidad y Diversidad: Existe la necesidad de fomentar la tolerancia, el respeto por la equidad y la diversidad dentro de las diferentes sedes de trabajo, lo cual puede ser abordado a través de programas de formación específicos.

Implementación de Programas de Bienestar Laboral: Se observa la necesidad de implementar y mejorar los programas de bienestar laboral y la medición del clima laboral, lo cual puede beneficiarse de la formación específica en estas áreas.

Desarrollo de Habilidades de Liderazgo y Gestión: La mejora en la gestión del cambio, liderazgo y habilidades de comunicación son esenciales para fortalecer la cultura institucional y el compromiso del personal.

Evaluación Clima Organizacional INPEC (2023):

El 60% del personal involucrado en el proceso de Gestión del Conocimiento Institucional reporta dificultades significativas en adaptarse a cambios y desafíos emergentes en el ámbito penitenciario y carcelario. Este dato pone de relieve una necesidad crítica de desarrollar habilidades de adaptabilidad y gestión del cambio dentro de la institución para asegurar una respuesta ágil a las dinámicas cambiantes del entorno.

Un 55% de los encuestados indica percepción de procesos poco flexibles ante cambios, reflejando una preocupación sobre la rigidez operativa y su impacto en la adaptabilidad organizacional. Este porcentaje sugiere que una proporción significativa del personal siente que los métodos actuales podrían limitar la capacidad de la organización para responder de manera eficiente ante situaciones inesperadas o cambios en el entorno, lo que podría afectar la dinámica de trabajo y la moral del equipo.

El 60% de los trabajadores señala experimentar estrés debido a la carga de trabajo y las condiciones del entorno laboral. La indicación de niveles moderadamente altos de estrés entre el personal apunta hacia la necesidad de abordar factores de estrés en el ambiente de trabajo, lo que implica revisar las cargas de trabajo y las prácticas laborales para identificar áreas de mejora en el bienestar del personal.

El 60% de los encuestados calificó la comunicación entre diferentes niveles jerárquicos como ineficiente. Este hallazgo sugiere que existen barreras significativas en la transmisión de información y en la interacción efectiva entre el personal, lo que podría estar obstaculizando la coordinación y la cohesión interna.

El 58% de los encuestados percibe que la cultura organizacional actual no fomenta adecuadamente el respeto mutuo ni la inclusión. Este porcentaje destaca una posible deficiencia en la promoción de valores fundamentales para el desarrollo de un ambiente laboral positivo y de apoyo, lo cual puede influir negativamente en la moral del personal.

El 65% de los trabajadores expresó falta de motivación y bajo compromiso con los objetivos de la institución. Este dato sugiere una desconexión entre los empleados y los objetivos organizacionales, posiblemente derivada de insuficiencias en la comunicación de estos objetivos o en el reconocimiento del aporte individual al logro de los mismos.

El 62% de los encuestados percibe la toma de decisiones como centralizada y poco consultiva. Esta percepción apunta a un estilo de liderazgo que podría estar limitando la participación del personal en procesos importantes y reduciendo la sensación de pertenencia y valoración dentro de la organización.

Diagnóstico de Integración Socioeconómica para Internos del Centro Penitenciario La Colonia Agrícola (2.022):

Riesgo de Reincidencia Post-Liberación: A pesar de la baja tasa de reincidencia en la Colonia Agrícola (2% en comparación con el 9% nacional), persiste un riesgo de reincidencia para los internos después de su liberación. Este aspecto subraya la importancia de abordar factores que contribuyan a una reintegración exitosa y sostenible en la sociedad.

Desafíos en la Integración Económica y Social Post-Penitenciaria: La transición de la vida en la cárcel a la libertad conlleva desafíos significativos, especialmente en términos de integración económica y social. Los internos deben enfrentar el reto de adaptarse a un entorno y una economía que pueden haber cambiado considerablemente durante su período de encarcelamiento.

Experiencia Previa en Agricultura y Ganadería: La mayoría de los internos son campesinos con experiencia previa en el sector agropecuario. Este trasfondo es un activo valioso, pero también indica la necesidad de actualizar y expandir sus conocimientos y habilidades para adaptarse a las condiciones actuales del sector agropecuario.

Limitaciones en el Acceso a Mercados Externos: Aunque los internos están involucrados en proyectos productivos agropecuarios, la comercialización de estos productos parece limitarse principalmente al consumo interno en la cárcel y ventas locales. Esto sugiere una limitación en el acceso a mercados más amplios, lo que podría ser crucial para la viabilidad de sus proyectos a largo plazo.

Necesidad de Adaptación a las Tendencias del Mercado Agropecuario: El sector agropecuario está en constante cambio, con nuevas tendencias emergentes regularmente. Los internos deben estar preparados para adaptarse a estas tendencias, que incluyen prácticas sostenibles, la demanda de productos orgánicos y cambios en las preferencias de los consumidores, para asegurar su competitividad y éxito en sus actividades post-liberación.

Del Río, J. (2023). El papel de la asociatividad y su relación con el desempeño de las organizaciones:

Relación entre Asociatividad y Desempeño: Existe una relación moderadamente fuerte entre la práctica de la asociatividad y el desempeño de las organizaciones. Esto indica que las organizaciones que fomentan y participan en actividades de asociatividad tienden a mostrar un mejor desempeño. El índice de correlación de Pearson de 72.4% subraya esta conexión, sugiriendo que la asociatividad es un factor considerable en el éxito organizacional.

Parrado, Á., Montoya, I. A., & Montoya, L. A. (Fecha de publicación). LA ESTRATEGIA DE MERCADO DE PRODUCTOS AGRÍCOLAS: Análisis de expertos mediante el caso de comercialización de frutas y hortalizas en Bogotá. Recuperado de: http://recursosbiblio.url.edu.gt/CParens/Revista/ECO/Numeros/11/04/04_ECO_11.pdf:

Competitividad en el Mercado Global: El sector agropecuario enfrenta retos significativos para alcanzar competitividad mundial, que incluyen aspectos como precio, costo, calidad del producto, transporte, almacenamiento y desarrollo de canales. La asociatividad es identificada como un proceso clave para superar estos desafíos.

Integración Vertical y Horizontal en Asociatividad: Los procesos de asociatividad a través de la integración vertical y horizontal pueden atenuar muchos retos existentes. Esto incluye la combinación de actividades para costos competitivos y el manejo eficiente de almacenamiento, canales y transporte.

Mejora de Calidad y Cantidad mediante Asociatividad: Los ejercicios de asociatividad no solo mejoran la posibilidad de mayores cantidades de producción, sino que también permiten mejorar las calidades y formas de presentación del producto.

Presentación de Producto en Mercadeo: Además de los aspectos conocidos en marketing, es necesario considerar cómo el concepto del producto se traduce en características atractivas de empaque y disposición al consumo, reflejando la estrategia de posicionamiento en la presentación del producto.

Análisis de Variables en la Estrategia de Mercadeo: Los expertos consideran que un sistema de mercadeo agrario para la definición de estrategias de marketing apropiadas debe incluir diversas variables relevantes y potenciales, con un enfoque de largo plazo.

Mercadeo para el crecimiento empresarial: Las microempresas que implementan un plan de mercadeo en el sector agro mejoran su expectativa de crecimiento en un 53% respecto a quienes no lo implementan.

DANE, 2022. Informe trimestral por sectores:

Población de trabajadores en el sector agropecuario: Mas del 98% de los trabajadores del sector agropecuario ejercen labores básicas relacionadas con siembra, cultivo, mantenimiento, venta y comercialización.

Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026

Fortalecimiento de la seguridad digital: La implementación de un modelo de gobernanza para la seguridad digital, tal como se establece en el Decreto 338 de 2022, es crítica. Este modelo coordina acciones para proteger la infraestructura crítica cibernética de Colombia, salvaguardando la información de entidades gubernamentales y ciudadanos contra ataques cibernéticos y delitos informáticos subrayando la importancia en la adaptación de IA.

López, B. (2023). La digitalización de las prisiones y el uso de la inteligencia artificial:

Visión Estratégica para la Incorporación de Nuevas Tecnologías: La digitalización y la IA se presentan como elementos cruciales para lograr una transformación profunda del entorno penitenciario. Estas tecnologías no solo prometen una mayor eficiencia operativa, sino también una redefinición del proceso de resocialización, haciendo que el entorno penitenciario sea más acorde con la sociedad exterior. La IA se identifica como un motor para el cambio, ofreciendo soluciones innovadoras para la educación, la seguridad, y la gestión penitenciaria.

Casos de Estudio de IA en las prisiones: El desarrollo de "Prisiones Inteligentes" en Finlandia ilustra el potencial de la IA para revolucionar la gestión penitenciaria. Es importante prender y adaptarse a las tecnologías emergentes para mejorar la calidad de vida dentro de las prisiones y facilitar un proceso de resocialización más efectivo.

CONPES 3975:

Necesidad de Actualización Tecnológica: Existe urgencia de modernizar la infraestructura tecnológica en el sector público para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios, incluyendo la seguridad penitenciaria. La actualización de sistemas permite integrar soluciones avanzadas de IA, mejorando la vigilancia, el análisis de datos y la gestión de incidentes, lo que resulta en un entorno penitenciario más seguro y eficiente.

Capacitación en Habilidades Digitales: Se identifica una brecha significativa en competencias digitales y en IA dentro del sector público, lo que limita la capacidad de implementar soluciones tecnológicas avanzadas. La formación especializada puede capacitar al personal en herramientas y aplicaciones de IA, asegurando una implementación efectiva de tecnologías que potencian la seguridad y la administración penitenciaria.

Innovación para la Seguridad Penitenciaria: Se señala la importancia de adoptar tecnologías emergentes, como la IA, para desarrollar nuevas estrategias que refuercen la seguridad y la gestión penitenciaria.

Tendencia hacia la Digitalización: La digitalización en el sector público refleja una tendencia global hacia la eficiencia y transparencia operativa. La integración de IA en los servicios penitenciarios no solo mejora la seguridad, sino que también facilita la gestión de información y la comunicación interna y externa, alineando las operaciones con las expectativas contemporáneas de servicio público.

Proyección de Mejora en Servicios: Se proyecta que la implementación de tecnologías digitales y IA en el sector público, incluido el ámbito penitenciario, generará un incremento significativo en la productividad y la eficiencia operativa. Esto no solo se traduce en mejores niveles de seguridad y gestión dentro de las instalaciones penitenciarias, sino que también mejora la calidad del servicio ofrecido a la sociedad, contribuyendo a la rehabilitación y reintegración de los internos.

Diagnóstico y Prospectiva del Proceso de Gestión del Conocimiento Institucional en el INPEC (2024):

Actualización y Capacitación Continua: Existe una necesidad crítica de actualizar y capacitar continuamente al personal involucrado en la gestión del conocimiento para asegurar que los programas académicos y líneas de investigación se mantengan a la vanguardia de las prácticas eficientes y efectivas.

Innovación en la Gestión del Conocimiento: Se identifica una brecha en la incorporación de innovaciones y en la generación de ideas nuevas que puedan transformar el proceso actual de gestión del conocimiento, lo cual es esencial para mejorar la eficiencia operativa y la efectividad en la formación.

Adaptabilidad y Gestión del Cambio: Dado el dinámico entorno penitenciario y carcelario, hay una necesidad urgente de fortalecer la capacidad del personal para adaptarse a los cambios y desafíos emergentes, a través de una gestión del conocimiento más dinámica y adaptativa.

Aplicación Práctica de Conocimientos: Se necesita fomentar la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en los entornos laborales para generar un impacto positivo y tangible en los procesos educativos y administrativos de la institución.

Demanda de Formación Especializada: Las entrevistas revelan una creciente demanda de formación especializada en innovación y gestión del cambio, lo que indica una tendencia hacia la necesidad de desarrollar competencias específicas que permitan la transformación efectiva del proceso de gestión del conocimiento.

Brechas en la Capacitación Actual: Se identificaron brechas en la capacitación actual, particularmente en áreas relacionadas con la innovación y la aplicación de tecnologías emergentes en la gestión del conocimiento.

Proyección hacia la Digitalización: Hay una clara proyección hacia la adopción de soluciones digitales y tecnológicas para mejorar la gestión del conocimiento, lo que requiere una capacitación específica en estas áreas.

Necesidad de Mejoras en la Eficiencia Operativa y Efectividad de la Formación: La evaluación del proceso actual subraya la necesidad de mejoras significativas en la eficiencia operativa y la efectividad de la formación ofrecida por la Escuela Nacional de Formación del INPEC.

Necesidades de Capacitación: Según las entrevistas, el 80% del personal del INPEC expresó la necesidad de recibir formación adicional en áreas clave como gestión del cambio, aplicación de tecnologías emergentes en la gestión del conocimiento, y metodologías para la innovación y creatividad. Este alto porcentaje refleja una clara demanda interna por programas de capacitación que aborden estas áreas específicas, con el objetivo de mejorar la eficiencia operativa y la efectividad de la formación en la institución.

Adopción de la innovación: De los 10 entrevistados, 5 personas revelaron que las iniciativas que fomentan la innovación o la gestión del cambio en el proceso de Gestión del Conocimiento Institucional no son bien recibidas por la alta gerencia. Este dato cuantitativo pone de manifiesto una notable discrepancia entre la generación de ideas innovadoras y su concreción efectiva en el ámbito operativo y educativo del INPEC.

Contextualización del sistema penitenciario INPEC. (2023):

Población con enfoque diferencial: En 2.023 se encontraban 2.844 personas privadas de la libertad con enfoque adulto mayor, 40 madres gestantes y lactantes, 1.247 personas en condición de discapacidad, 2.343 personas LGTBIQ+, 4.008 personas de origen afro, 3.579 extranjeros y 1.295 indígenas, privados de la libertad en los establecimientos penitenciarios del INPEC

DCAF (2023). Género y Centros de Privación de Libertad:

La Gestión Penitenciaria Debe Adaptarse a las Necesidades de Género: Las políticas y prácticas en centros de privación de libertad impactan de manera diferenciada a hombres y mujeres, lo que subraya la importancia de adaptar medidas de seguridad y gestión para abordar eficazmente las necesidades específicas de cada género.

Reforma de Justicia Penal con Enfoque de Género es Crucial: La justicia penal necesita incorporar un enfoque de género en sus reformas para garantizar la equidad y la sensibilidad hacia las necesidades específicas de género, mejorando así el trato y las condiciones de las personas privadas de libertad.

Promoción de la Igualdad y la Diversidad en las Prisiones es Esencial: La capacitación en igualdad de género y diversidad es fundamental para el personal penitenciario, lo que permite una mejor comprensión y manejo de estas dinámicas en el entorno de trabajo.

Integración de Derechos Humanos y Género en la Gestión Penitenciaria: La incorporación de una perspectiva de derechos humanos y género es vital para asegurar que las prácticas penitenciarias respeten y promuevan los derechos de todas las personas privadas de libertad.

Defensoría del pueblo Colombia (2020). Informe Diversidades en prisión:

En el año 2016, la Defensoría del Pueblo encontró que la situación de atención en salud en los centros carcelarios y penitenciarios no contaba con un enfoque diferencial para atender las necesidades y problemáticas específicas de personas LGTBIQ+.

Hasta el 2016, se pudo constatar que los prejuicios en razón a la orientación sexual e identidad de género generaban barreras de acceso y limitantes para acceder en igualdad de condiciones a los programas de trabajo y estudio que se ofrecían en centros carcelarios y penitenciarios. Su oferta se establecía sin reconocer el enfoque diferencial que facilitara su acceso y permanencia.

Solo en 2019, la Defensoría acompañó 285 casos de violencia por prejuicio y discriminación, en donde 108 casos fueron hacia personas transgénero, 91 hombres gais, 62 mujeres lesbianas, 17 mujeres bisexuales y 7 hombres bisexuales. Además, 39 de estos casos correspondieron a personas venezolanas.

Sentencia T-301-22 de la Corte Constitucional:

Personas privadas de la libertad que pertenecen a la comunidad LGBTI deben ser recluidas en condiciones que garanticen su seguridad y no discriminación: La Corte Constitucional advirtió que en los casos de privación de la libertad de personas que hagan parte de la comunidad LGBTI, es necesario que se analicen, al momento del ingreso al centro carcelario, las condiciones de reclusión más adecuadas para garantizar su seguridad e integridad física, sin incurrir en medidas de discriminación debido al género o a la tendencia sexual.

Análisis causas y efectos de la necesidad de formación detectada

NA

Justificación de la necesidad detectada según resultados cuantitativos y cualitativos del diagnóstico realizado y según fuentes internas o externas de información

NA

Objetivo de la acción de formación

NA

Solo aplica para Acciones de Formació alineadas al SNC (Cualificaciones)

Nombre del catálogo	
Nombre de la cualificación	
Brecha de capital humano	

Evento de formación

Tipo de evento de formación	Curso	**Modalidad de formación**	Presencial

Tipo de ambiente de aprendizaje		Aula convencional (Instituciones de educación superior)	
Número de grupos	0	**Número de horas por grupo**	0
Número de beneficiarios por grupo	0	**Número de días por grupo de la AF**	0
Número de beneficiarios de la AF	1	**Número total de horas por AF**	50

Perfil Beneficiarios

Area(s) funcional(es)

Área Funcional	*Otra*

Justificación áreas funcionales a beneficiar

Cargo/ocupaciones/denominación

Cargo

Funciones

Función

Productos

Producto

Conocimientos

Conocimiento

Habilidades

Habilidad

Actitudes

Actitud

Nivel(es) ocupacional(es)

Nivel Ocupacional

Justificación beneficiarios de los niveles ocupacionales

Número de empresas mipymes a beneficiar

0

Número de trabajadores a beneficiar de empresas mipymes

0

Justificación empresas y trabajadores de mipymes a beneficiar

Número de empresas de su cadena productiva a beneficiar

0

Número de trabajadores a beneficiar de empresas de su cadena productiva

0

Justificación empresas y beneficiarios de la cadena productiva a beneficiar

otros datos

Número de trabajadores en condición de discapacidad	0	**Número de trabajadores mujeres**	0
Número de trabajadores campesinos	0	**Número de empresas BIC a beneficiar**	0

Enfoque de la Acción de formación

Formación Internacional

En caso de tener un enfoque Internacional*

Nombre del beneficiario de la formación internacional

SAUL TORRES MOJICA

Nombre de la empresa en la cual se encuentra vinculada el beneficiario de la formación internacional

FEDERACIÓN LATINOAMERICANA DE EMPRESARIOS

Cargo del beneficiario de la formación internacional

Director de proyectos especiales

Tiempo de vinculación a la empresa

4 años

Descripción del perfil profesional del beneficiario de la formación internacional

Brigadier General (RA) de la Policía Nacional De Colombia, Profesional En Administración De Empresas, Con Posgrado En Gerencia De Recursos Humanos, Diplomado En Academia Superior De Policía, Curso Integral De Defensa Nacional, Especialización En Investigación Criminal Y Magister En Seguridad Pública

Amplia experiencia en Inteligencia, Seguridad Ciudadana, Seguridad Integral, procesos administrativos y de contratación con el Estado, experiencia comprobada y habilidades gerenciales para la implementación de procesos de mejoramiento empresarial, financiero, operacional y de talento humano.

Extensa práctica profesional por más de 30 años en cargos de alta dirección, liderando proyectos de gestión empresarial, con generación de resultados de impacto en las organizaciones dirigidas.

Proceso a impactar con la implementación de los conocimientos, habilidades y nuevas prácticas adquiridas a través de la formación internacional

Procesos de capacitación en Seguridad Física, procedimental y Dinámica en los Pabellones de Alta Seguridad en Colombia

El proceso de seguridad penitenciaria desarrollado por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) reconoce la seguridad en las instituciones carcelarias como un elemento esencial para asegurar el orden, proteger los derechos humanos y prevenir actos de violencia dentro del marco del sistema penitenciario. Frente a los retos actuales que enfrenta dicho sistema en Colombia, se vuelve imprescindible la adopción de un programa de formación avanzada. Este programa debe tener como objetivo principal la mejora de los estándares de seguridad mediante el desarrollo y la potenciación de habilidades relacionadas con la seguridad física, los procedimientos operativos y la gestión de la dinámica interna, dirigido específicamente al personal encargado de la vigilancia en los pabellones de máxima seguridad.

Sectores y sub-sectores del beneficiario

Sector(es) a beneficiar con la AF
Sub-sector(es) a beneficiar con la AF
Sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación
Sub-sector(es) al que pertenece el beneficiario de la formación

Justificación Sector - Subsector

UNIDADES TEMÁTICAS

Proveedor de la formación - persona jurídica

Material de formación

Gestión del Conocimiento

Ítem Gestion Conocimiento

Ítem Gestion Conocimiento

Alineación de la acción de formación

Alineación

Justificación de la Alineación

Acción de formación especializada

Resultados - Impacto de la formación en el desempeño del trabajador y aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo

Resultados - Impacto de la formación en la productividad y competitividad organizacional

---

Indicadores de Impacto

Indicador - Mejoramiento en la empleabilidad	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores con incremento salarial despues de recibir la formación	0
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	1
Meta %	% 0,00
Indicador - Retención de trabajadores	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores beneficiarios que continuan en sus empresas luego de recibir la formación	0
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	1
Meta %	% 0,00
Indicador - Movilidad laboral	**Valor Indicador - Meta**
Número de trabajadores beneficiarios que cambian sus condiciones laborales luego de recibir la formación	0
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	1

Meta %	% 0,00
Indicador - Empresas beneficiarias	**Valor Indicador - Meta**
Número de empresas beneficiarias de de la acción de formación	0
Número de empresas de el(los) sector(es) que representa	0
Meta %	% 0,00
Indicador - Trabajadores beneficiarios	**Valor Indicador - Meta**
Número total de trabajadores beneficiarios de la acción de formación	1
Número total de trabajadores de la(s) empresa(s) que representa la empresa/ gremio	0
Meta %	% 0,00

Justificación lugar de ejecución

Lugar de ejecución

Grupo Número Departamento	*Ciudad*	*Zona Rural*	*N° Beneficiarios*

Presupuesto de la AF

Rubro	*Descripción*	*Cofinanciación SENA*	*%*	*Contrapartida especie*	*%*	*Contrapartida dinero*	*%*	*Valor total*
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%		$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 4.281.908	% 100,00	$ 4.281.908
R09 Formación Internacional		$ 36.379.600	% 84,11	$ 0	% 0,00	$ 6.872.000	% 15,89	$ 43.251.600
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	2	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 973.161	% 100,00	$ 973.161

	Cofinanciación SENA	% Cofinanciación	Contrapartida en Especie	% Especie	Contrapartida en Dinero	% Dinero	COSTO TOTAL AF
COSTO TOTAL DE LA AF	$ 36.379.600	% 75,00	$ 0	% 0,00	$ 12.127.069	% 25,00	$ 48.506.669

Presupuesto Transferencia de Conocimiento y Tecnología

Rubro	*% de Beneficiarios*	*Número de beneficiarios de transferencia*	*Cofinanciación SENA*	*Porcentaje Cofinanciación*	*Contrapartida Especie*	*Porcentaje Especie*	*Contrapartida Dinero*	*Porcentaje Dinero*	*Valor Total*
R11 Transferencia de Conocimiento y Tecnología	% 200	2	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 973.161	% 100,00	$ 973.161

Presupuesto Gastos de operación

Rubro	*Cofinanciación SENA*	*Porcentaje Cofinanciación*	*Contrapartida Especie*	*Porcentaje Especie*	*Contrapartida Dinero*	*Porcentaje Dinero*	*Valor Total*
R07.1 Gastos de Operación del Proyecto 10%	$ 0	% 0,00	$ 0	% 0,00	$ 4.281.908	% 100,00	$ 4.281.908

Presupuesto Garantías

Rubro	*Cofinanciación SENA*	*Porcentaje Cofinanciación*	*Contrapartida Especie*	*Porcentaje Especie*	*Contrapartida Dinero*	*Porcentaje Dinero*	*Valor Total*