



Supersolidaria
Superintendencia de la Economía Solidaria



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

2023



MINISTERIO DE HACIENDA Y
CRÉDITO PÚBLICO

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO	4
2. OBJETIVOS	5
3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	5
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS	7
4.1. Conceptuales	7
4.2. Pedagógicos.	7
5. EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN PARA LA VIGENCIA 2020 – 2030	8
5.1. Gestión de conocimiento y la Innovación	8
5.2. Creación del valor Público.	9
5.3. Transformación Digital	9
5.4. Probidad y Ética de lo Público.	9
5.5. Programa de formación y actualización de liderazgo para el nivel directivo	9
6. ANTECEDENTES PIC 2023	10
6.1. Detección de las necesidades de capacitación de las áreas.	10
6.2. “Evaluación Plan Institucional de Capacitación 2022 y Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2023 - Aplicada a los funcionarios”.	11
6.3. Resultados Medición del Clima Laboral y Batería de riesgo Psicosocial.	11
7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA SUPERSOLIDARIA.	12
7.1. Inducción	13
7.2. Inducción en el puesto de trabajo.	14
7.3. Reinducción	14
7.4. Plan Institucional de Capacitación (PIC)	15
7.5. Red Institucional de Capacitación:	16
8. POBLACIÓN BENEFICIADA	16
9. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES FRENTE AL PLAN DE CAPACITACION	17
11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	18
11.1. Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC	18
12. ANEXOS	19

INTRODUCCIÓN

La Superintendencia de la Economía Solidaria expide su Marco Estratégico 2023- 2026, el cual se enfoca en disminuir reprocesos e ineficiencias en la gestión y lograr la apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) necesarias para el fortalecimiento de la entidad, por lo cual y con el fin de aportar al cumplimiento de la misión, la visión y objetivos estratégicos establecidos debe contar con funcionarios competentes, orientados a resultados, con habilidades de trabajo colaborativo y con capacidad de asimilar los cambios que la transformación digital, la innovación y la articulación con grupos de interés.

De la misma manera y en cumplimiento de las directrices normativas emitidas por el gobierno nacional, las entidades públicas deben adoptar programas de capacitación orientados al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia; a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y entendiendo que el talento humano es el corazón de la gestión pública, es necesario adelantar acciones (ruta del crecimiento) que conduzcan al fortalecimiento del liderazgo y propiciando espacios de desarrollo y crecimiento para el servidor que permitan aportar valor público a la gestión de la entidad

Es por lo anterior, que la Supersolidaria ha diseñado el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023, con la participación activa de las dependencias y funcionarios en la identificación de las necesidades reales de capacitación, los lineamientos que establece el Plan Nacional de Formación y capacitación 2020 – 2030, así como los resultados de las evaluaciones de desempeño, resultados de auditorías internas y la normatividad vigente con el fin de consolidar las iniciativas y enriquecerlo con los diferentes aportes.

1. MARCO NORMATIVO.

LEGISLACIÓN	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia.	Establece en su Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 de septiembre 23/2004	Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. <i>“Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.</i>
Decreto 2539 de 2005. (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7).	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1064 de Julio 26 de 2006.	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Decreto 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera. Artículo 1. Modifica el literal g) el artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: g) Profesionalización del servidor público. <i>Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entretenimiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servidores públicos, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.</i>

Circular Externa DAFP No. 100- 010	Referente a Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Resolución 04 de 4 de marzo de 2020	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación vigencia 2020 - 2030.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General.

Fortalecer las competencias de los servidores públicos de la Superintendencia de la Economía Solidaria, a través de la programación, ejecución y evaluación de las inducciones, reinducciones, capacitaciones y entrenamientos contemplados en el Plan Institucional de Capacitación y en los programas de capacitación internos.

2.2. Objetivos Específicos:

- Gestionar el conocimiento institucional y fortalecer el trabajo en equipo, permitiendo que el aporte de conocimientos, aptitudes y actitudes contribuyan a los objetivos y a la planeación estratégica de la entidad.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las dimensiones del Ser, Saber, y Hacer.
- Realizar un plan de capacitación con marco conceptual, estratégico, y que dé respuesta oportuna a las necesidades detectadas.
- Instruir a los servidores acerca de la misión, visión, objetivos de la Supersolidaria y crear sentido de pertenencia hacia la misma, por medio del programa de Inducción y reinducción Institucional.

3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.

De acuerdo a lo establecido en la Ley 1567 de 1998, el Plan Institucional de Capacitación en la Supersolidaria, se guiará por los siguientes principios:

- Complementariedad.

La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo tanto, debe considerarse los lineamientos impartidos en este campo para su orientación y determinación de los propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

- Integralidad.

La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

- Objetividad.

La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

- Participación.

Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

- Prevalencia del interés de la organización.

Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

- Profesionalización del servidor público. Modificado por el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019.

Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera

- Economía.

En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

- Énfasis en la práctica.

La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

- Continuidad.

Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS.

4.1. Conceptuales

- *Aprendizaje organizacional.*

Se define como el proceso de crear, retener y transferir el conocimiento dentro de una entidad. En este aspecto se destaca la importancia del diseño de programas de aprendizaje (inducción, entrenamiento y capacitación) que constituyen la ruta del crecimiento de la planeación estratégica del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión

- *Competencias laborales*

Definidas como aquellas capacidades que una persona debe tener para desempeñar las funciones inherentes a determinado empleo. Dichas capacidades son el conjunto de conocimientos, habilidades, valores, entre otros que debe poseer y demostrar el empleado público. La gestión del talento humano por competencias busca identificar y desarrollar esas capacidades claves que garantizan la eficiencia organizacional.

- *Profesionalización*

Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

4.2. Pedagógicos.

- Conductismo:

se logra a través de repetición de patrones. Y se usa para la consecución de aprendizajes simples.

- Cognitivismo:

se utiliza para producir nuevos patrones de comportamientos.

- Constructivismo:

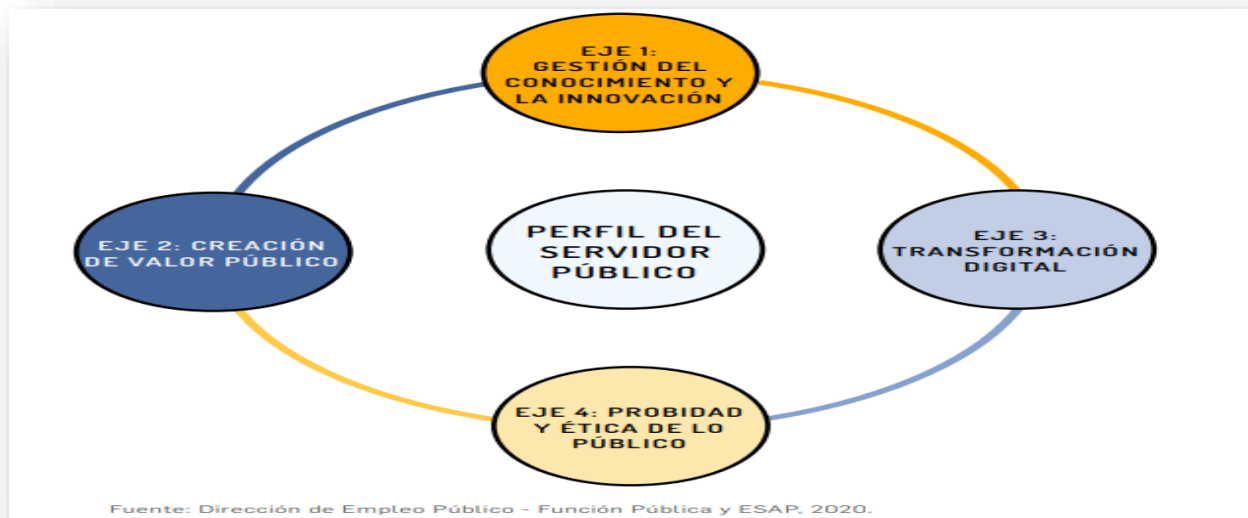
se utiliza para resolver problemas en entornos cambiantes.

- Andragogía:

Estudia el proceso de aprendizaje de los adultos.

5. EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN PARA LA VIGENCIA 2020 – 2030

Las temáticas priorizadas en el Plan Nacional De Formación Capacitación Para La Vigencia 2020 – 2030 están construidas sobre la base de las capacidades y conocimientos:



5.1. Gestión de conocimiento y la Innovación

El conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se

presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.¹

5.2. Creación del valor Público.

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano (*Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030*).

5.3. Transformación Digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. (*Plan Nacional de Formación y Capacitación - Función Pública 2020*).

5.4. Probidad y Ética de lo Público.

Es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. (*Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2020*).

5.5. Programa de formación y actualización de liderazgo para el nivel directivo

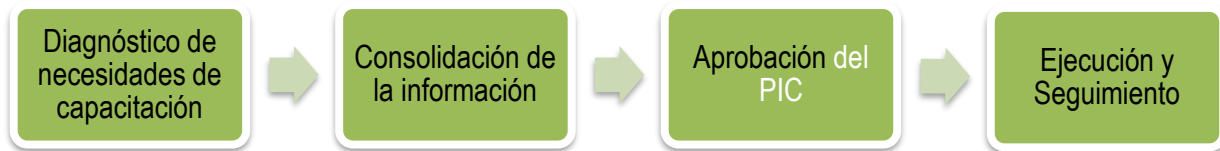
El Plan Institucional de capacitación para esta vigencia incluirá el programa de formación y actualización de liderazgo para los cargos directivos de la entidad, de acuerdo a lo requerido en el Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030 y tendrá en cuenta cada una de las fases allí planteadas:

- Diagnóstico.
- Plan de desarrollo de competencias del directivo público.
- Seguimiento y evaluación.

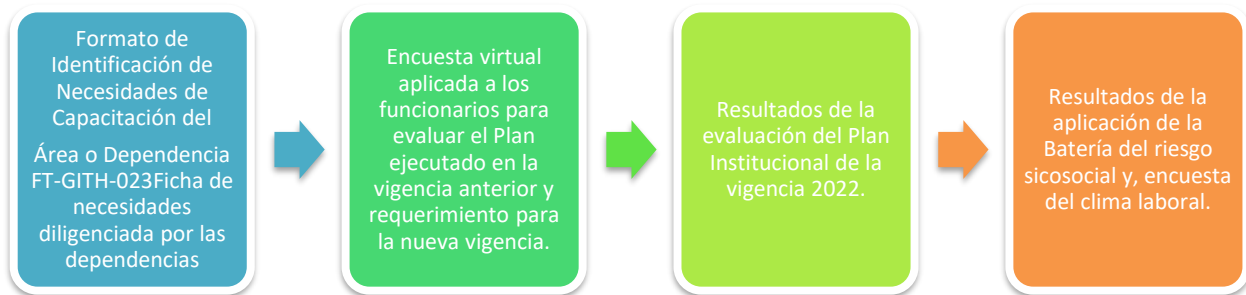
¹ Plan Nacional de Formación 2020-2030.

6. ANTECEDENTES PIC 2023.

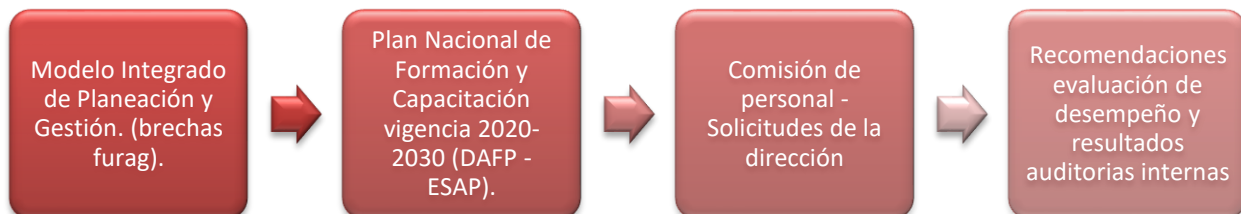
El grupo de talento Humano de la entidad, adelanta las siguientes fases para la creación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, así:



Para la primera fase “diagnóstico de necesidades de capacitación” el Grupo de Talento Humano hizo uso de las siguientes fuentes:



Además de las anteriores fuentes, también se tuvieron en cuenta los siguientes requerimientos:



6.1. Detección de las necesidades de capacitación de las áreas.

A través del memorando 20224100027323 remitido el 12 de octubre de 2022, se solicita las necesidades de Capacitación de las áreas para la vigencia 2022 y se adjuntó formato FT-GITH-

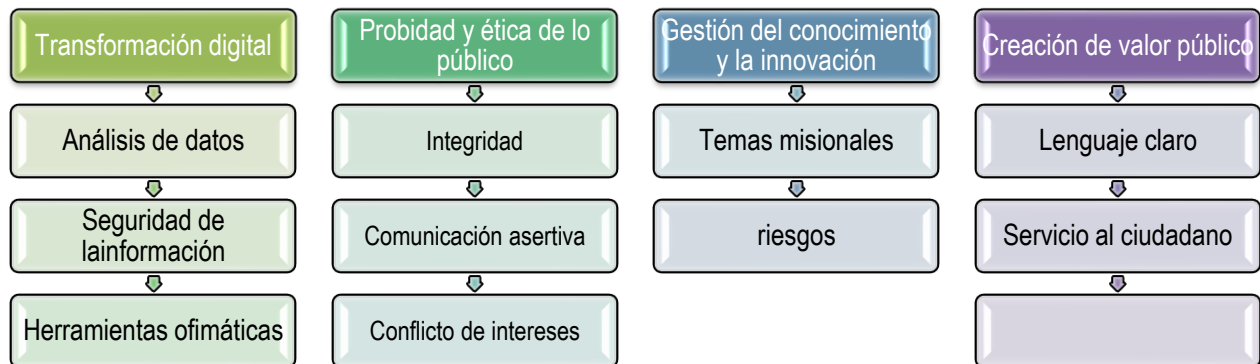
023 " IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL ÁREA O DEPENDENCIA" para su diligenciamiento y posterior remisión al grupo de talento Humano.

6.2. “Evaluación Plan Institucional de Capacitación 2022 y Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2023 - Aplicada a los funcionarios”.

Con el fin de conocer la percepción y satisfacción de los servidores referente a las capacitaciones ejecutadas durante la vigencia 2022, se empleó una encuesta participativa realizada a través de la herramienta Google Drive al interior de la entidad. En dicha encuesta participaron 50 servidores. Los resultados muestran que el 100% de los encuestados manifestó haber asistido a alguna capacitación durante dicha vigencia, de los cuales el 94% considero dicho plan como bueno y excelente. (Ver anexo 1. Encuesta de evaluación PIC 2022 y Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2022 Aplicada a los funcionarios).

Entre los comentarios más reiterativos se encuentra que la carga laboral y reuniones laborales, no permite la asistencia a las capacitaciones al 100%.

Referente al *Diagnóstico de Necesidades de Capacitación Aplicada a los funcionarios*, los resultados consolidados las temáticas más solicitadas por nuestros servidores fueron las siguientes:



Al analizar las solicitudes realizadas por las áreas vs los requerimientos de los funcionarios, coinciden en varias temáticas, por lo cual para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación se priorizaron aquellas temáticas.

6.3. Resultados Medición del Clima Laboral y Batería de riesgo Psicosocial.

Los resultados del estudio de Clima Organizacional aplicado en el mes de junio del año 2021, indica que la percepción de Clima al interior de la Supersolidaria Superintendencia de la Economía Solidaria corresponde a la categoría: **Clima general Propicio** donde se puede

perfeccionar algunas categorías como reto organizacional, con una puntuación obtenida de **89,32** que resulta ser muy beneficiosa para la entidad, como puede observarse en el siguiente gráfico:



Las percepciones de los servidores de la entidad se destacan por alcanzar puntuaciones “más bajas” en las sub dimensiones de **Solución de Problemas, Motivación y Estímulo al Desarrollo Organizacional** en el contexto de Macroclima. Es importante resaltar que las percepciones obtenidas se encuentran dentro de un nivel **Ideal**, por lo cual las oportunidades de mejora se aplican para lograr obtener un nivel mucho más alto.

Por lo anterior el plan de Capacitación para esta vigencia contempla actividades de capacitación que fortalezcan los aspectos que se deben mejorar de acuerdo a los resultados de la medición realizada y las recomendaciones efectuadas.

Medición de riesgo Psicosocial.

Realizada el 1 de abril de 2022, las recomendaciones emitidas se incluyeron en el presente plan como parte de estrategia de intervención, tales como fortalecimiento del liderazgo en los líderes de los procesos, por lo cual se incluirán talleres de relaciones saludables (comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo, equidad de género entre otros).

7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA SUPERSOLIDARIA.

La Superintendencia de la Economía Solidaria, a través del Plan Institucional de Capacitación, pretende atender las necesidades de formación de sus funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias establecidas en el manual de funciones para estar a la vanguardia de las exigencias actuales y así, contribuir al fortalecimiento de los procesos de la Entidad, de acuerdo a lo estipulado en el respectivo procedimiento de capacitación PR-GITH-011 INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO.

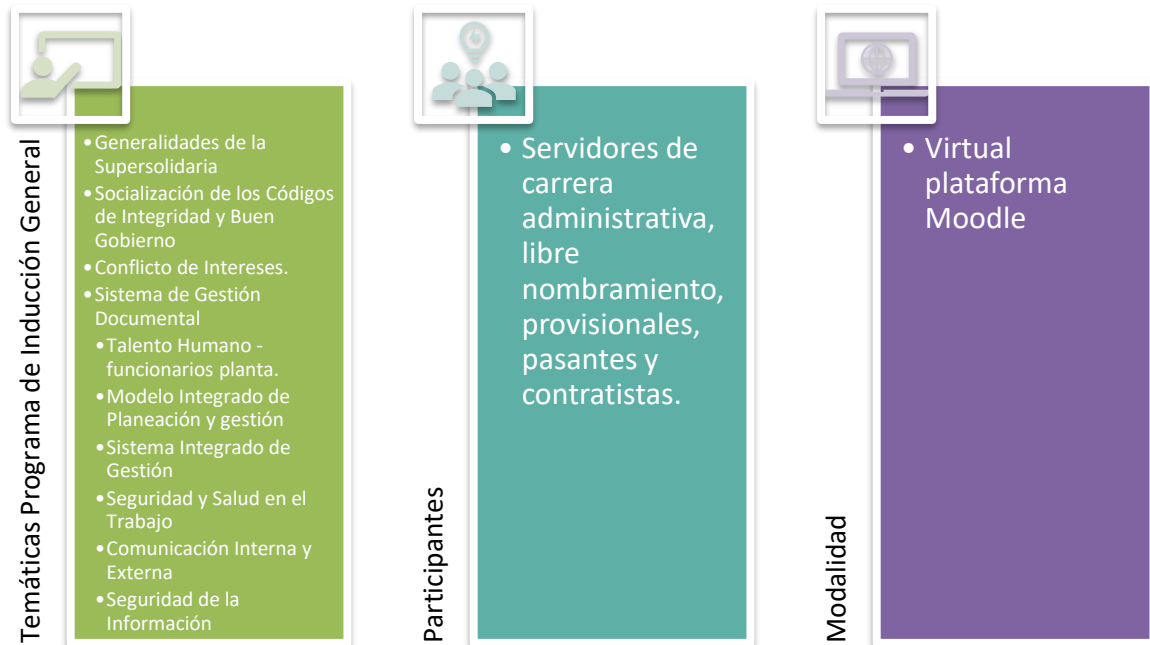
Así las cosas, el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022, contempla los siguientes subprogramas:

7.1. Inducción

El programa de inducción de la Supersolidaria, tiene por objeto informar, orientar e integrar al servidor, contratista o pasante con la cultura organizacional, el sistema de valores de la entidad, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Supersolidaria y a su puesto de trabajo.

Por lo anterior, la Secretaría General implementa un programa de inducción virtual que se imparte cada vez que un servidor es vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al servidor, contextualizarlo en temas relevantes para la entidad.

los temas socializados, serán:

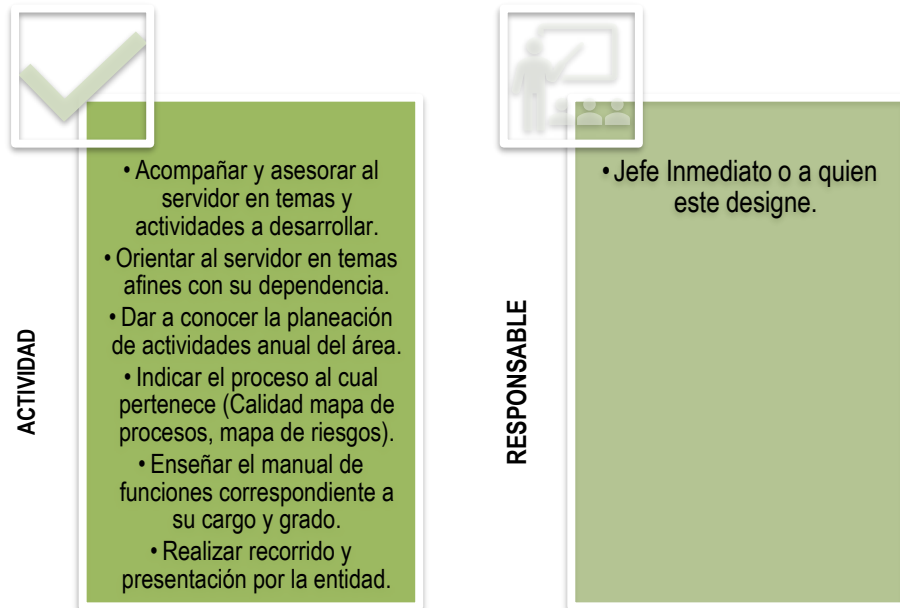


El profesional del Grupo de Talento Humano, designado por la Secretaría General un (1) mes después de finalizado el proceso de inducción, convoca al personal que ingresó, para aplicar la evaluación de la efectividad de la inducción.

Nota: Los servidores públicos de la alta gerencia de la administración pública que ingresen a la entidad, además deberán realizar el módulo de Inducción virtual que oferta la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

7.2. Inducción en el puesto de trabajo.

En cada área se realiza el acompañamiento y entrenamiento en el puesto de trabajo, brindando una inducción específica, contextualización y funciones propias del cargo a proveer, a través de las siguientes labores:



Finalmente, el profesional del Grupo de Talento Humano, designado por la Secretaría General, realizará seguimiento con respecto al acompañamiento que se realizó en el área una vez se causen el primer mes después del ingreso.

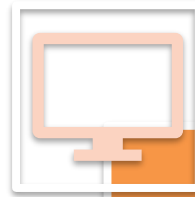
7.3. Reinducción

De acuerdo con la normatividad vigente, se debe programar reinducción cada dos años dirigida a todos los servidores, contratistas, practicantes y pasantes de la Supersolidaria, para que estén informados de los cambios, proyectos y demás aspectos relacionados con la Entidad tales como:



Temáticas:

- Actualización de sus conocimientos respecto de las nuevas políticas administrativas, ambientales, entre otras.
- Actualización de las normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como información de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- Cambios estructurales y culturales de la Supersolidaria y sus Dependencias.
- Reflexión sobre los valores y principios propios de la cultura organizacional, tanto los éticos como los propiamente organizacionales, y renovación del compromiso del servidor con la práctica de los mismos.
- Información sobre las nuevas disposiciones en materia de administración del Talento Humano.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad con la Entidad.
- Tomar conciencia de los logros alcanzados por la Entidad, en los que ellos mismos han participado y proyectar las acciones, planes y programas que hagan posible la implementación de las políticas gubernamentales. Reformas de la organización, del Estado y/o de sus funciones.



Modalidad

- Virtual plataforma Moodle

- Cuando se presente un cambio trascendental para la Entidad, se podrá programar actividad de reinducción específica de acuerdo con el grupo objetivo.
- La reinducción quedará incluida en el Plan Institucional de Capacitación – PIC, de la vigencia dando cumplimiento a la norma.

7.4. Plan Institucional de Capacitación (PIC)

- La implementación y ejecución del PIC se basará en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y el *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030* emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), sin ser una directriz inmodificable de acuerdo con requerimientos propios de la Supersolidaria.
- El PIC se desarrolla a través de programas de capacitación internos, externos y programas abiertos de interés para la entidad.
- Los programas de capacitación internos podrán estar o no incluidos en el PIC y pueden ser dictados por los facilitadores de la entidad con contenidos propios de la misma o por terceros a través de la contratación, los cuales deben ser dirigidos de manera exclusiva a los

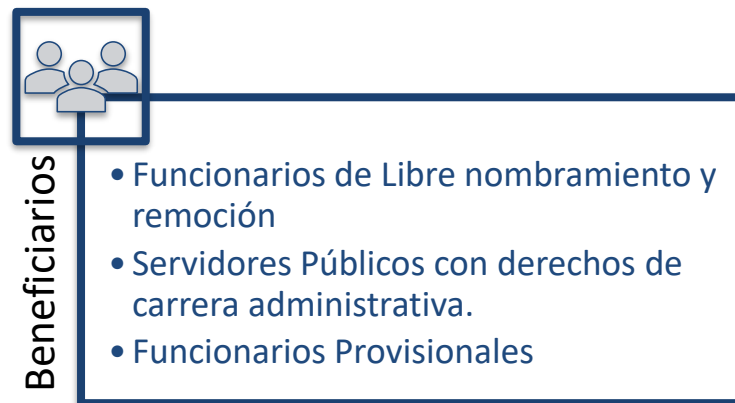
servidores de la Supersolidaria y ajustados a las necesidades de formación previamente identificadas.

7.5. Red Institucional de Capacitación:

En el Plan Institucional de Capacitación 2023 de la Supersolidaria se tendrá en cuenta las capacitaciones ofertadas por la Red Institucional conformada por entidades como: Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP-, Contaduría General de la Nación, Gobierno en Línea, Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Ministerio de Hacienda, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Archivo General de la Nación, Departamento Administrativo de la Función Pública, Comisión Nacional del Servicio Civil, entre otras.

8. POBLACIÓN BENEFICIADA

Son beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación – PIC:



En lo que respecta a los profesionales vinculados mediante CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS: Estos se rigen por lo dispuesto en la Ley 80 de 1993, la cual supedita su vinculación a la obligación de ejecutar actividades en razón a su experiencia, capacitación y formación profesional en una determinada materia. De conformidad con este criterio y de acuerdo a la circular externa 100-004 del 26 de abril de 2010 emitida por el DAFP, los contratistas no son beneficiarios de programas de capacitación, sin embargo, la entidad puede socializar a los contratistas las actividades que imparta directamente que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional sin que estas vayan dentro del Plan Institucional de Capacitación.

9. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES FRENTE AL PLAN DE CAPACITACION.

- Asistir a las actividades que se incluyen dentro del plan cuando sean convocados por parte de la Dependencia responsable de capacitación y/o por la Secretaría General.
- Diligenciar las evaluaciones a que haya lugar cuando participen en las actividades de formación y/o capacitación.
- Socializar al interior del Grupo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en las actividades de formación y/o capacitación y dejar constancia del proceso mediante acta, la cual debe ser remitida a la Secretaría General, dentro de los siguientes quince (15) días calendario.
- Cuando se participe en actividades que impliquen recursos de la Supersolidaria, lo que especifica el Artículo 2.2.19.6.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual expresa que el empleado designado o inscrito voluntariamente para participar en jornadas que se desarrollen dentro del Programa Institucional de Capacitación, deberán cumplir el procedimiento establecido. Así las cosas, la Supersolidaria establece que cuando el servidor que haya sido designado o que se haya inscrito voluntariamente en un programa de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria (según el caso), deberá rembolsar a la Supersolidaria el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad, respecto de dicho servidor. Los servidores de la Supersolidaria que asistan a este tipo de capacitaciones deben firmar el acta de compromiso de asistencia, formato FT-GITH-010 y entregarlo a la Secretaría General. Una vez finalizada la capacitación el funcionario debe allegar el formato de evaluación de capacitación FT-GITH-017 y trascurridos tres (3) meses deben entrega el formato FT-GITH-018.

10. APROBACION PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

El Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, presentará la propuesta del Plan Institucional de Capacitación – PIC con todos sus antecedentes al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, quienes aprobaron su contenido y componentes.

Igualmente, en dicha reunión se determinó el compromiso de difusión interna del Plan Institucional de Capacitación a los servidores, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con el cronograma establecido.

En el caso de la ejecución de los proyectos con facilitadores internos el profesional del Grupo de talento Humano asignado por la Secretaría General trabajará directamente con el servidor enlace asignado por el área para la ejecución del proyecto y seguimiento al mismo.

Es oportuno recordar que en el citado Comité se determinó también realizar un solo proceso contractual para la ejecución de los recursos, precisando que el Plan Institucional de Capacitación - debe ser unificado.

Por tanto, la ejecución, control y seguimiento estará a cargo del profesional del Grupo de Talento Humano que cuente con la función; así las cosas, las áreas realizarán la solicitud con las especificaciones Técnicas para la formalización del contrato principal.

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente conforme la programación del Plan Institucional de Capacitación, por medio de las evidencias de las capacitaciones realizadas, formatos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad, la evaluación de cada jornada de inducción y capacitación interna y externa.

11.1. Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:



- Eficacia: $\text{No. de capacitaciones del plan realizadas} / \text{No. de capacitaciones programadas} * 100$
- Eficiencia: $(\text{Presupuesto ejecutado} / \text{presupuesto asignado}) * 100$

12. ANEXOS

ANEXO 1- Encuesta de Evaluación y Diagnóstico de Necesidades de Capacitación Aplicada a los Funcionarios.



Comentarios y /o sugerencias

22 respuestas

Considero que se abordaron temas importantes para los servidores aportando a nuestro crecimiento personal, familiar y profesional. Felicitaciones por el plan de esta vigencia.

NINGUNO

Sugiero que el tiempo de duración de cada sesión sea máximo de una hora.

VERIFICAR LA IDONEIDAD DE LOS CAPACITADORES

Recomendación que se realicen en el primer semestre y no en el ultimo trimestre por la carga de trabajo

Ninguno

Los capacitadores del segundo semestre no fueron los más idóneos.

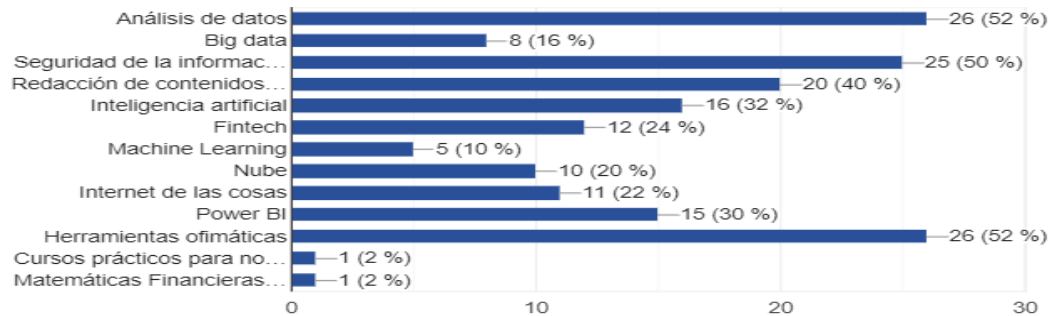
Que siga así

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2023

Temáticas de transformación digital

 Copiar

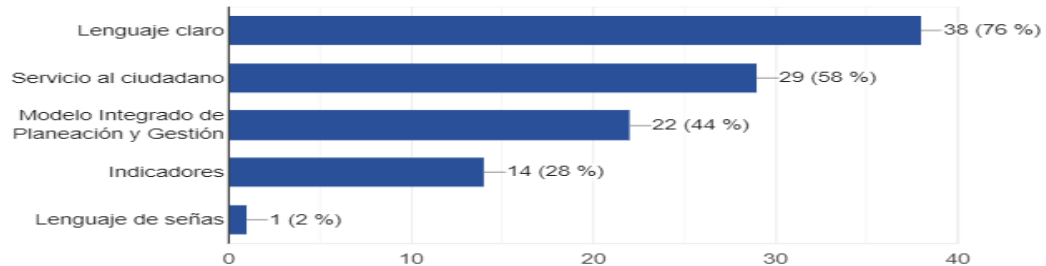
50 respuestas



Creación de valor público

 Copiar

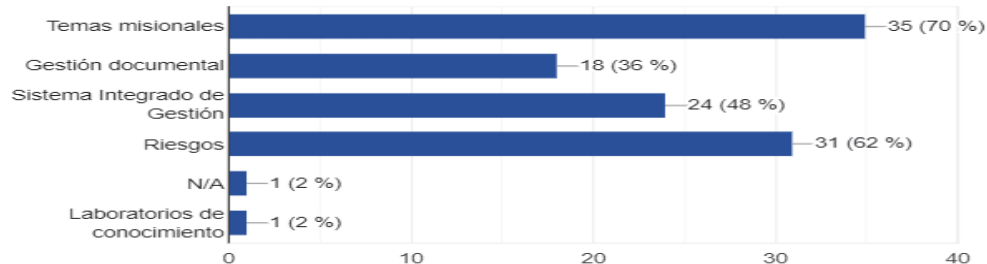
50 respuestas



Temáticas de Gestión del conocimiento y la innovación

 Copiar

50 respuestas



“Super-Visión” para la transformación 

Carrera 7 No. 31-10 Piso 11. PBX (1) 7 560 557.

Línea Gratuita 018000 180 430

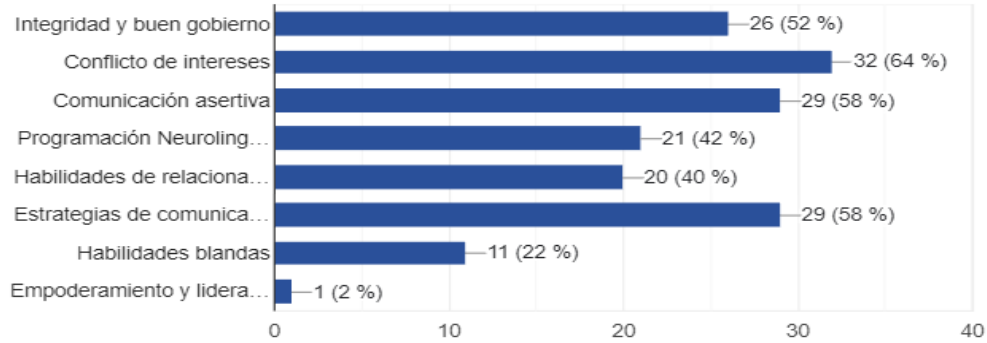
www.supersolidaria.gov.co

NIT: 830.053.043 5 Bogotá D.C., Colombia

Probidad y ética de lo público (habilidades blandas).

 Copiar

50 respuestas



“Super-Visión” para la transformación 

ANEXO 2-Propuesta de temáticas consolidadas.

Eje	Temática	Capacitador
1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Taller de relaciones laborales saludables.	Apoyo Psicologo Talento Humano Jorge Caucali
	Actualización en derecho Disciplinario	Externo
	regimen probatorio en materia disciplinaria	Externo
	trafico de influencias	Externo
	Normatividad SG-SST proyecto de ley unificacion	Externo
	Capacitacion Plan estrategico Seguridad Vial	Externo
	Socialización política equidad de genero	Apoyo Psicologo Talento Humano Jorge Caucali
	Supervisión basada en riesgos (Procedimiento en la	Interno Diana Forero
	Socialización Circular Basica Jurídica y Circular	Capacitador interno: María Claudia Sarmiento, Luis
	Proceso administrativo Sancionatorio	Externo - proyecto inversión
	Redacción de Informes Legales (Incumplimiento,	Interno Delegatura Financiera
	Evaluación de Revisoria Fiscal	Interno Delegatura Financiera
	Aplicación de Modelo de Referencia	Interno: Gladys Veloza
	Gestión documental	Interno con apoyo del área de Gestión documental
	Contratación estatal- Supervisión de contratos	Interno con apoyo del área contratación
	Matematicas financieras	Capacitador externo
	Redacción documentos juridicos	Capacitador externo
	Metodologias de evaluacion del sistema integrado	Capacitador externo
Gestión del cambio	Capacitador externo	
Gestión del conocimiento y la innovación.	Capacitador externo	
2: Creación del Valor Público	Servicio al ciudadano	Interno con apoyo del área
	Lenguaje claro	Interno con apoyo del área de Planeación y
	capacitación sobre Atención incluyente y	Capacitador externo
3: Transformación Digital	Liderazgo	Apoyo Psicologo Talento Humano Jorge Caucali
	Herramientas ofimaticas	Capacitador externo
	Analisis de datos	Capacitador externo
	Seguridad de la información	Interno con apoyo del área
Capacitaciones Sistemas internos de la entidad	Interno con apoyo del área	
4: Probidad y ética de lo público	Integridad	Capacitador externo
	Comunicación Asertiva	Apoyo Psicologo Talento Humano Jorge Caucali
Reinducción	Capacitaciones Sistemas internos de la entidad	Apoyo area de sistemas de la entidad
	Capacitaciones internas Planeación, Delegaturas	Interno con apoyo del área
	Capacitaciones Incluidas en el Plan de Seguridad Y	SST y ARL
Inducción	Capacitaciones Gestión ambiental	Interno con apoyo del área
	Inducción obligatoria- ingreso entidad	Plataforma Moodle
Directivos	Inducción obligatoria	Plataforma Moodle
	Liderazgo - Desarrollo de competencias del directivo	Apoyo Psicologo Talento Humano Jorge Caucali