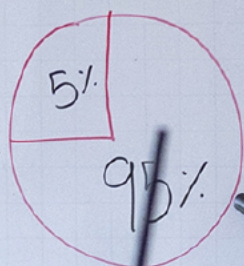


Plan Estratégico



Plan Institucional de Capacitación

2024

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	2
1. MARCO NORMATIVO	3
2. OBJETIVOS	4
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.	8
5. EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN PARA LA VIGENCIA 2023– 2030.	8
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	10
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	10
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	11
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	11
EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	11
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIA	12
6. ANTECEDENTES PIC 2023	12
6.1. Detección de las necesidades de capacitación de las áreas.	13
6.2. “Evaluación Plan Institucional de Capacitación 2023 y Diagnóstico de Necesidades de capacitación 2024 - Aplicada a los funcionarios”.	13
6.3. Resultados Medición del Clima Laboral y Batería de riesgo Psicosocial.	14
7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA SUPERSOLIDARIA.	16
7.1. Inducción	16
7.2. Inducción en el puesto de trabajo.	17
7.3. Reinducción	18
7.4. Plan Institucional de Capacitación (PIC)	19
7.5. Red Institucional de Capacitación:	20
8. POBLACIÓN BENEFICIADA	20
9. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES FRENTE AL PLAN DE CAPACITACION.	21
10. APROBACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	22
11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	22
11.1. Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC	23
12. ANEXOS	23

INTRODUCCIÓN

La Superintendencia de la Economía Solidaria expide su Marco Estratégico 2023-2026 “Super - Visión Efectiva”, el cual se enfoca en optimizar los procesos, fortalecer la gestión e incrementar la presencia en las regiones además de Incrementar el impacto de la gestión en favor de los grupos de valor, por lo tanto, entre sus objetivos estratégicos se encuentra la Gestión para el Resultado GR – Modelo de gestión – MIPG, cuyo fin es aumentar la efectividad del talento humano y su modelo de gestión.

Para lo anterior 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 debemos 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 generen valor público a la gestión de la entidad.

Así mismo, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 expedido por la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, recomienda que las entidades no solo se enfoquen en apropiar o ampliar conocimientos y habilidades, sino que también tienen que perfilar los comportamientos deseados de un servidor público, teniendo como referentes la apropiación y vocación del servicio público, la integridad y lucha contra la corrupción así como cultura organizacional y cambio cultural, entre otros.

Así las cosas, la Supersolidaria diseñó el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, 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 2023 – 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.
PNFC 2023 -2030	Plan Nacional de Formación y Capacitación vigencia 2023 - 2030.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General.

Fortalecer las competencias y la vocación por el servicio público de los servidores 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.

- *Cultura Organizacional*

Conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas por un grupo de personas, que permite y enfocar todas sus actividades hacia una misma meta.

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 2023– 2030.

En lo que refiere a los procesos de formación y capacitación las entidades no solo deben enfocarse en apropiar o ampliar conocimientos y habilidades, sino que también tienen que perfilar los comportamientos deseados de un servidor público. Para lo

anterior, el PNFC 2023- 2030, sugiere que se deben tener en cuenta los siguientes referentes¹:



Fuente: - Dirección Empleo Público- DAFP - ESAP

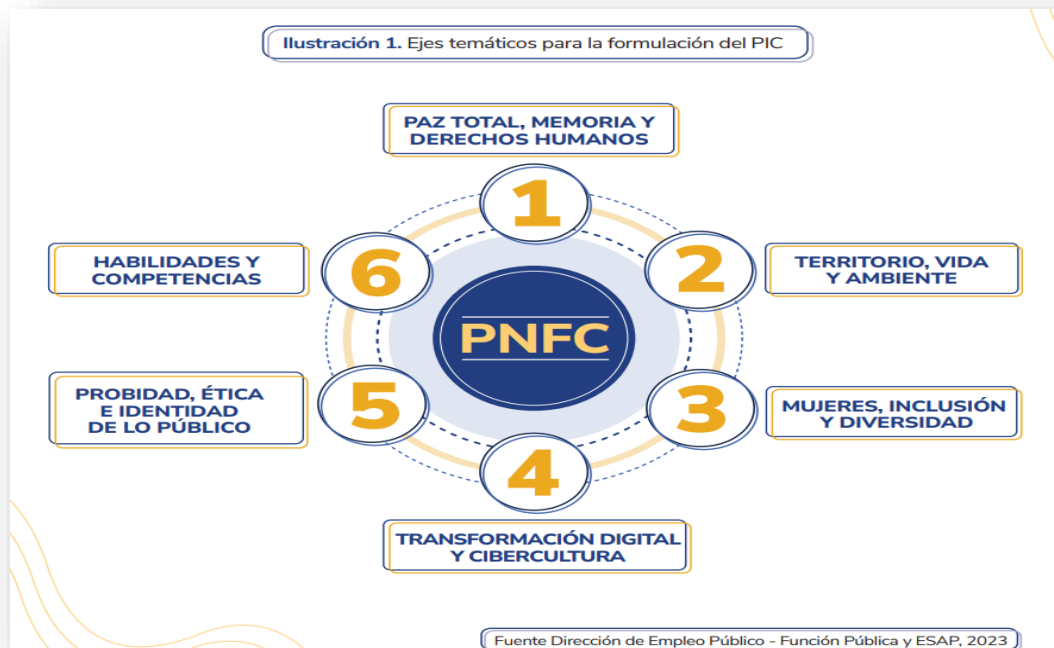
Las temáticas priorizadas en el Plan Nacional de Formación Capacitación para La Vigencia 2023 – 2030 están construidas sobre los siguientes aspectos:

Disponibilidad de la información y conocimiento para la generación de los resultados esperados.	Capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información de activos de conocimiento.
Agregar la posibilidad de certificar competencias laborales, la formación modular basada en competencias, la priorización temática de este plan y el catálogo de competencias.	Identificar competencias y capacidades que respondan a los procesos para los que las y los servidores públicos deben desarrollar las funciones, en las áreas misionales.
Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales para generar una oferta institucional virtual.	Promover un cambio gradual de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional e identidad del servidor público.
Enfocar el proceso de profesionalización y desarrollo de las capacidades competencias del servidor público.	Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente los que se generan por cambios.
Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos.	Aprendizajes previos, para la vida, usando la tecnología y la Inteligencia Artificial IA.
Competencias blandas	Aprendizaje continuo.

Fuente: Dirección Empleo Público- DAFP - ESAP

¹ PNFC 2023- 2030

Finalmente, los ejes temáticos sugeridos son los siguientes:



EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones

entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

EJE 5: PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

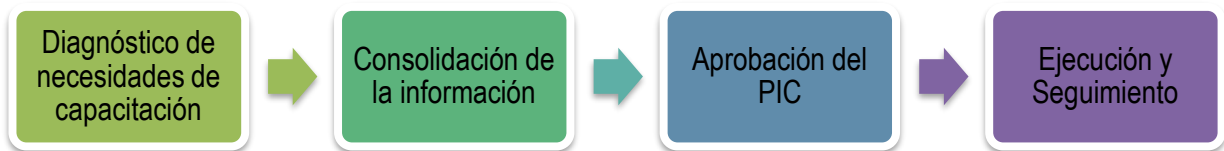
La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIA

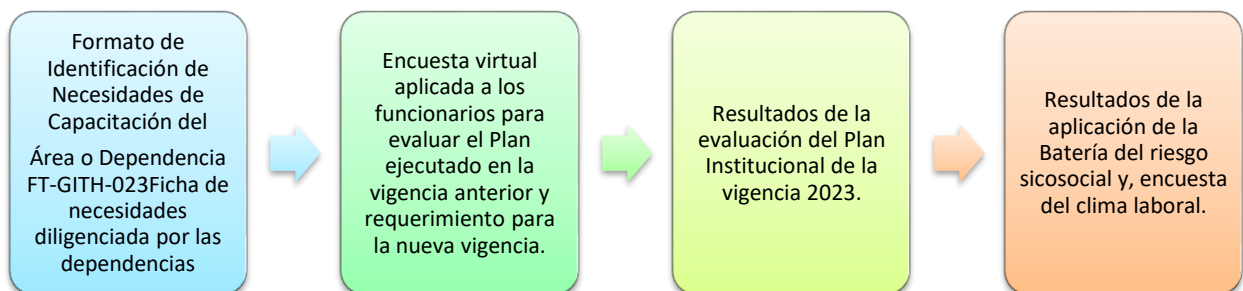
A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

6. ANTECEDENTES PIC 2023

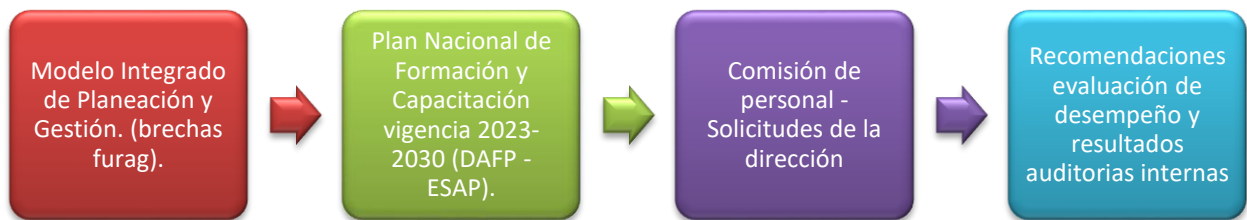
El grupo de Talento Humano de la entidad, adelantó las siguientes fases para la creación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, así:



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:



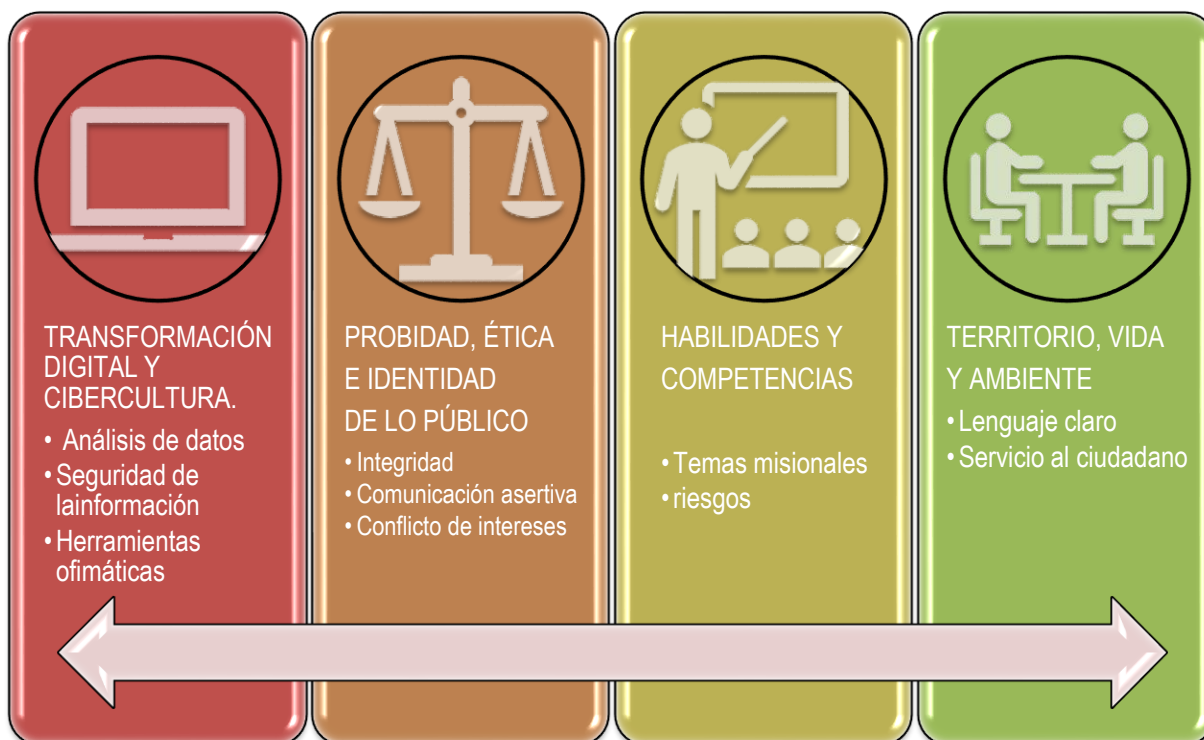
6.1. Detección de las necesidades de capacitación de las áreas.

Con del memorando 20234100027023 remitido el 10 de octubre de 2023, se solicitó las necesidades de Capacitación de las áreas para la vigencia 2023 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 2023 y Diagnóstico de Necesidades de capacitación 2024 - Aplicada a los funcionarios”.

Con el fin de conocer la percepción y satisfacción de los servidores referente a las capacitaciones ejecutadas durante la vigencia 2023, se empleó una encuesta participativa realizada a través de la herramienta Google Drive al interior de la entidad. En dicha encuesta participaron 79 servidores. Los resultados muestran que el 96,2% de los encuestados manifestó haber asistido a alguna capacitación durante dicha vigencia, de los cuales el 92,4% considero dicho plan como bueno y excelente. (Ver anexo 1. Encuesta de evaluación PIC 2023 y Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2024).

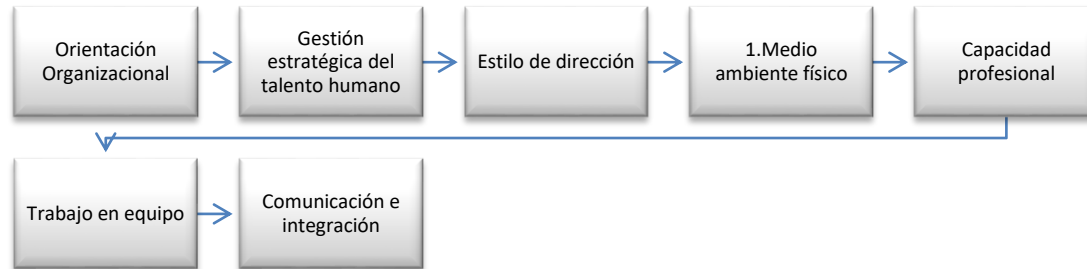
Referente al *Diagnóstico de Necesidades de Capacitación Aplicada a los funcionarios*, los resultados consolidados las temáticas más solicitadas por nuestros servidores fueron las siguientes:



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.

La medición de Clima Organizacional realizada en el mes de diciembre de 2023, se analizó con base en las siguientes dimensiones:



Los resultados del estudio, indican el Clima organizacional al interior de la Superintendencia de la Economía Solidaria, observando que es propicio para el bienestar, los espacios de sano relacionamiento laboral que fomentan la integración, el crecimiento personal, así como profesional. Es importante resaltar el impacto positivo que tiene la gestión del Talento Humano desde los procesos de bienestar, acompañamiento y fortalecimiento psicosocial de las funcionarias y los funcionarios.

Las percepciones de los servidores de la entidad se destacan por alcanzar puntuaciones “más bajas”, por inconformismo con procesos relacionados a la inducción de los diferentes cargos, así como los procesos de encargos.

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.

La medición del riesgo psicosocial fue 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, busca 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.

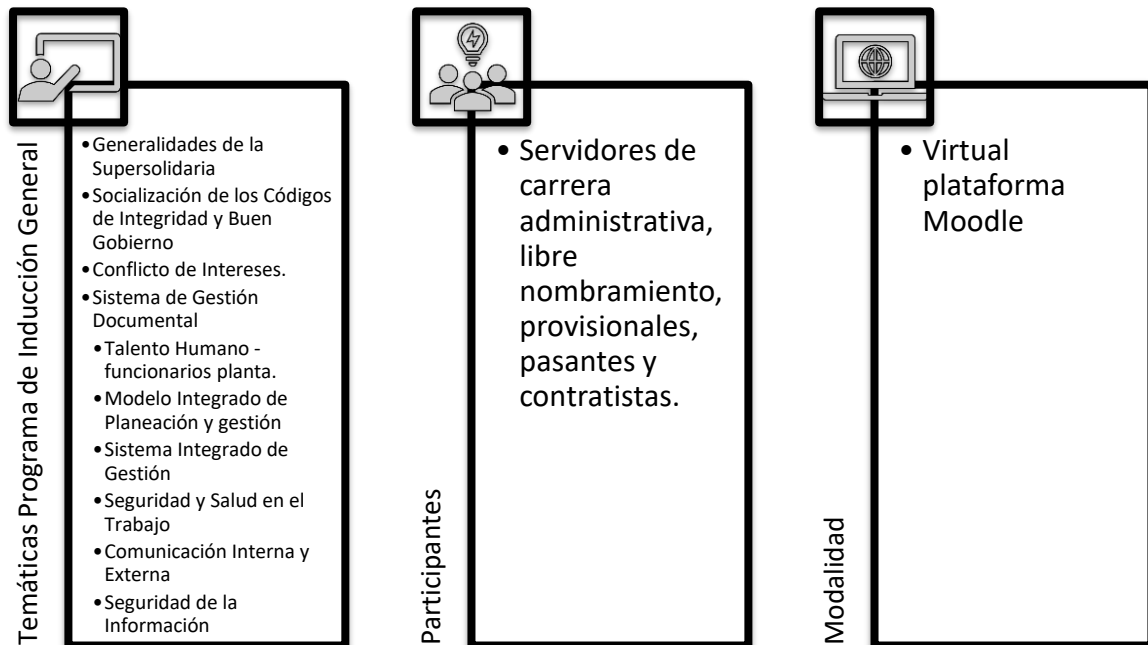
Así las cosas, el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022, contempla los siguientes subprogramas:

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 secretaria 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 los siguientes:

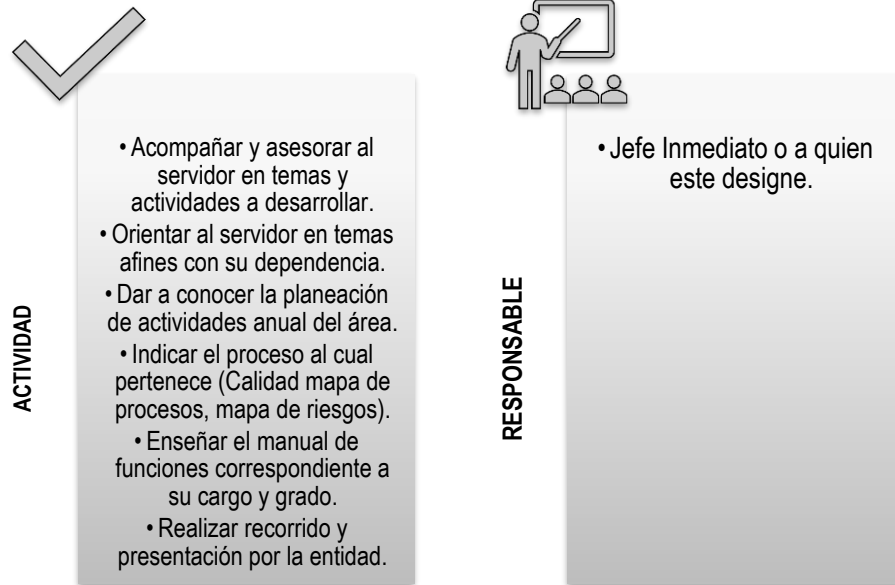


El profesional del Grupo de Talento Humano, designado por la Secretaría General un (1) mes después de finalizado el proceso de inducción, convoca al personal que ingresó, para aplicar la evaluación de la efectividad de la inducción.

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.

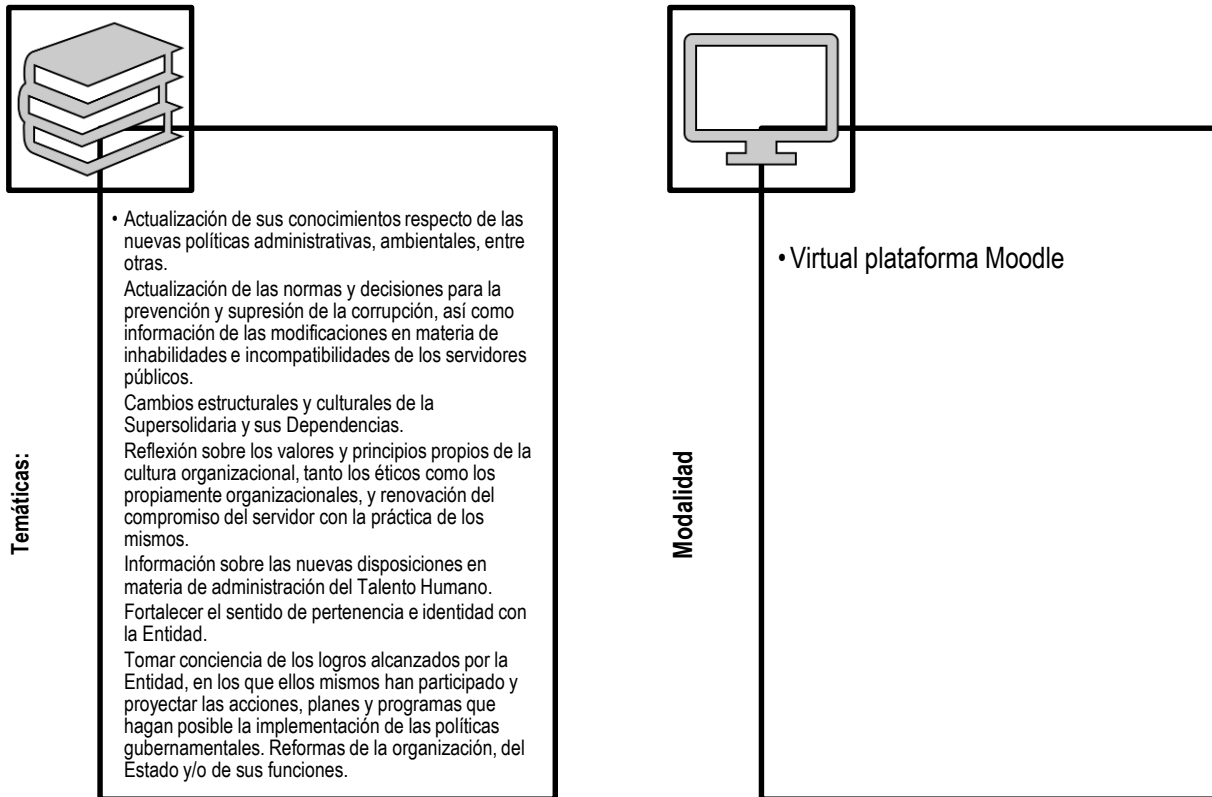
En cada área se realiza el acompañamiento y entrenamiento en el puesto de trabajo, brindando una inducción específica, contextualización y funciones propias del cargo a proveer, a través de las siguientes labores:



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:



- 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 2023-2030* emitida por el Departamento Administrativo de la Función

Pública (DAFP), sin ser una directriz inmodificable de acuerdo con requerimientos propios de la Supersolidaria.

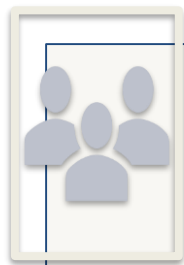
- El PIC se desarrolla a través de programas de capacitación internos, externos y programas abiertos de interés para la entidad.
- Los programas de capacitación internos podrán estar o no incluidos en el PIC y pueden ser dictados por los facilitadores de la entidad con contenidos propios de la misma 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:



Beneficiarios

- Funcionarios de Libre nombramiento y remoción
- Servidores Públicos con derechos de carrera administrativa.
- Funcionarios Provisionales

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. APROBACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

El Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, presentó la propuesta del Plan Institucional de Capacitación – PIC con todos sus antecedentes al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el pasado 29 de enero de 2024, 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

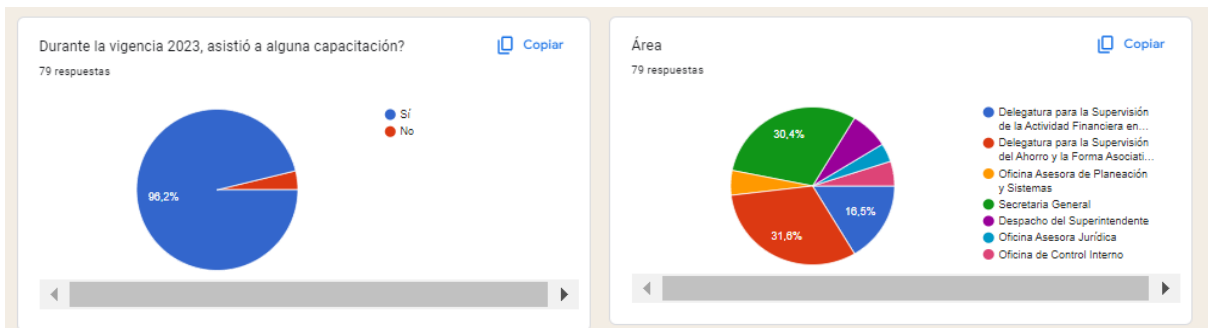
Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

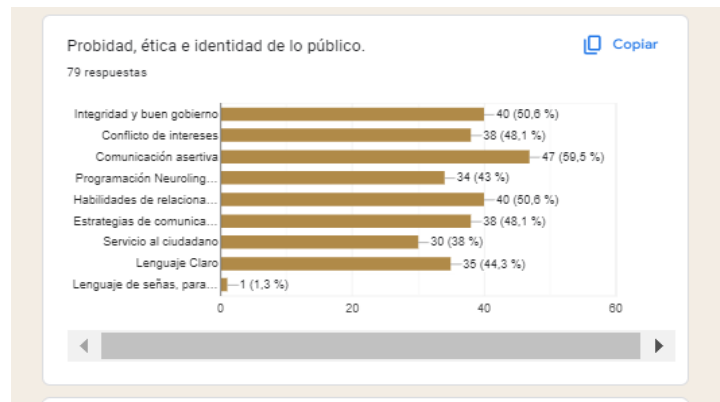
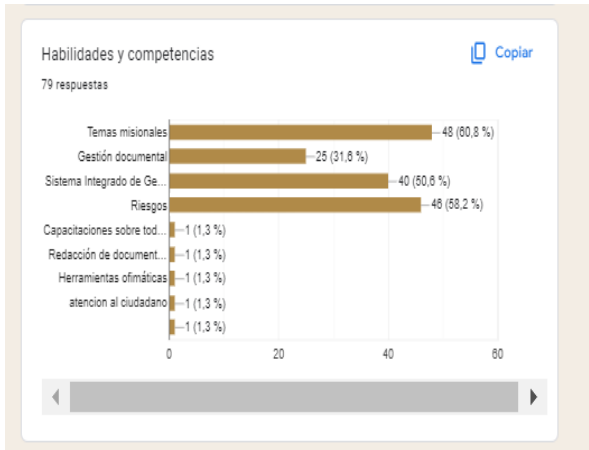
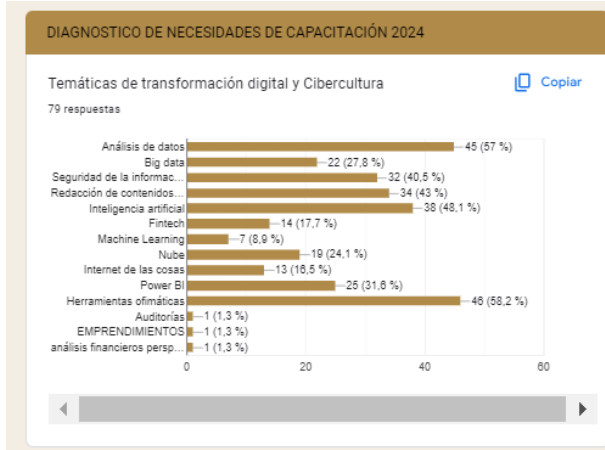


- Eficacia: $\frac{\text{No. de capacitaciones del plan realizadas}}{\text{No. de capacitaciones programadas}} \times 100$
- Eficiencia: $(\text{Presupuesto ejecutado} / \text{presupuesto asignado}) \times 100$

12. ANEXOS

ANEXO 1- Encuesta de Evaluación y Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.





ANEXO 2- Temáticas Plan Institucional de Capacitación

PROPUESTA POR EJES TEMÁTICOS	
Eje PNFC 2023-2030	Tema
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.
TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Lenguaje Claro y comprensible.
	Curso en Gestión Integral del Servicio al Ciudadano
MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	Marco normativo
	Justicia de género, étnica y racial.
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Herramientas ofimáticas
	Analítica de datos
	Aplicativos sistemas
	Seguridad informática
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Integridad (valores - Conflicto de intereses
	tráfico de influencias y corrupción en el sector público.
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Redacción documentos jurídicos e informes
	Actualización tributaria
	Procedimiento Administrativo Sancionatorio
	CPACA en lo sustancial y procesal
	Sistema de administración de riesgos de lavado de activos y financiación del terrorismo SARLATF
	Consolidación de Estados Financieros
	Contratación
	Gestión documental
	Socialización Circular Básica Jurídica y Circular Básica Contable y financiera
	Pérdida esperada
	Desarrollo de competencias según el manual de funciones y nivel del cargo
	Desarrollo competencias blandas, redacción, interpretación y análisis de pruebas
	Competencias para la lectura rápida, comprensión y producción de textos
Reinducción	Reinducción temáticas relacionamiento con la ciudadanía a los servidores de la SES
Inducción	Mes a mes