



Supersolidaria

Superintendencia de la Economía Solidaria

20 años

"Super-Visión" para la transformación

Plan Anual Institucional de Capacitación PIC

2 0 2 0



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| 1. MARCO | |
| NORMATIVO..... | 3 |
| 2. | |
| OBJETIVO..... | 4 |
| 2.1Objetivos | |
| Específicos..... | 4 |
| 3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN..... | 5 |
| 4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS..... | 6 |
| 4.1. Conceptuales | 6 |
| 4.2. Pedagógicos..... | 7 |
| 5. EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN PARA LA VIGENCIA 2017 – 2027..... | 7 |
| 5.1. Gobernanza para la Paz..... | 8 |
| 5.2. Gestión del Conocimiento..... | 8 |
| 5.3. Creación del valor Público..... | 8 |
| 6. ANTECEDENTES PIC 2020..... | 9 |
| 7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA SUPERSOLIDARIA..... | 13 |
| 7.1. Inducción..... | 13 |
| 7.2. Inducción en el puesto de trabajo..... | 14 |
| 7.3. Reinducción..... | 14 |
| 7.4. Plan Institucional de Capacitación..... | |
| 15 | |
| 7.5. Red Institucional de Capacitación:..... | 15 |
| 8. POBLACION BENEFICIADA..... | 15 |
| 9. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES FRENTE AL PLAN DE CAPACITACION..... | 16 |
| 10. APROBACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020..... | |
| 17 | |
| 11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO | 17 |
| 11.1 Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC..... | 17 |
| 12. ANEXOS | 17 |



INTRODUCCIÓN

La Superintendencia de la Economía Solidaria es consciente que, para el cumplimiento de la misión, la visión y objetivos estratégicos de la entidad, 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.

En este sentido, uno de los objetivos estratégicos es el fomentar y desarrollar las capacidades y competencias para contar con un capital humano competente, altamente calificado y motivado, que aporte a la transformación institucional.

Así mismo, 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 2020, con participación de las Dependencias, funcionarios y de la Comisión de Personal, con el fin de consolidar las iniciativas y enriquecerlo con los diferentes aportes.

1. MARCO NORMATIVO

- **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.
- *“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.

- **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.** 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.
- **Circular Externa DAFP No. 100- 010,** referente a Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
- **Resolución 390 del 30 de mayo de 2017** por la cual Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027.

2. OBJETIVO.

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.

2.1. 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 de 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

De acuerdo a lo establecido por el Plan Nacional de Formación y capacitación para los empleados públicos, los lineamientos conceptuales son los siguientes:

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

- *Programas de aprendizaje:*

Conjunto de procesos estructurados que tiene como propósito la ampliación o generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, valores y actitudes que permiten a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

- *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

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación¹, los principales enfoques pedagógicos utilizados en los procesos de aprendizaje organizacional se agrupan en los siguientes:

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 2017 – 2027

Las temáticas priorizadas en el Plan Nacional De Formación Capacitación Para La Vigencia 2017 – 2027 están orientadas al fortalecimiento de las capacidades de los servidores y a las necesidades institucionales en un proceso de mejora continua y son los siguientes:

¹ Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017.



Fuente: Función Pública, 2017

5.1. Gobernanza para la Paz.

Este eje está enfocado en el fortalecimiento de las condiciones para la paz. Así mismo referencia cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto, razón por la cual los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.

5.2. Gestión del Conocimiento.

Tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

5.3. 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. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (Función Pública 2017).



Además de los ejes temáticos anteriormente descritos también se tiene en cuenta el concepto de Gobierno Abierto, que según lo definido por la Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto (2016) es el conjunto de mecanismos y estrategias que contribuyen a la gobernanza pública y al buen gobierno, basado en los pilares de la transparencia, participación ciudadana, rendición de cuentas, colaboración e innovación. Donde la ciudadanía tiene un rol protagónico en el proceso de toma de decisiones, así como en la formulación e implementación de políticas públicas, para fortalecer la democracia, la legitimidad de la acción pública y el bienestar colectivo. Desde esta perspectiva, se colige que el aprendizaje organizacional facilita las posibilidades de los servidores para aportar a iniciativas de mejora en la gestión pública donde las estrategias de capacitación son cruciales. (Plan Nacional de Formación y capacitación 2017).

6. ANTECEDENTES PIC 2020

- *“Evaluación Plan Institucional de Capacitación 2019”.*

Con el objeto de conocer la satisfacción de los funcionarios referente a las capacitaciones ejecutadas durante la vigencia 2019, se aplicó una encuesta participativa realizada a través de la herramienta Google Drive al interior de la entidad. En dicha encuesta participaron 79 servidores, correspondiente al 58.5% del total de funcionarios de planta.

El 89.7% de los encuestados manifestó haber asistido a alguna capacitación durante dicha vigencia, frente a un 10,3% que declaró no haber asistido a ninguna de estas.

A continuación, se adjunta gráfico consolidado con los resultados obtenidos.

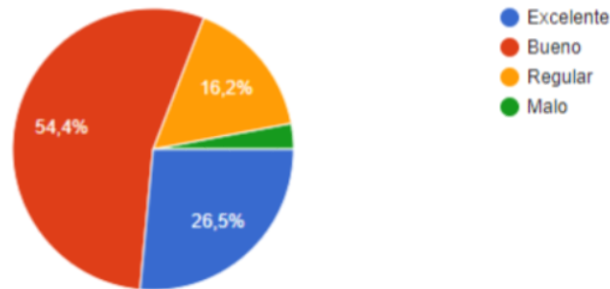


Preguntas Respuestas 79

EVALUACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019

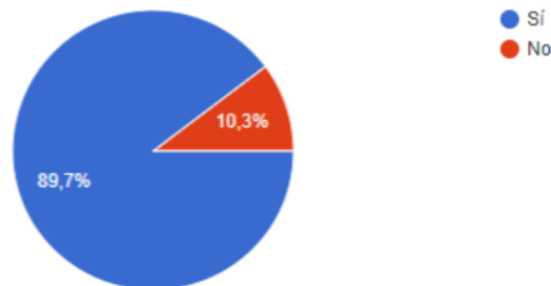
Califique seleccionando una opción

68 respuestas



Durante la vigencia 2019, asistió a alguna capacitación?

78 respuestas



Igualmente, es importante advertir las fases dispuestas 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:

1. Resultados de la aplicación de la Batería del riesgo sicosocial y, encuesta del clima laboral.
2. Ficha de necesidades diligenciada por las dependencias
3. Solicitud formal realizada a las Oficinas de Control Interno y Planeación y Sistemas
4. Encuesta aplicada a los funcionarios
5. Comisión de Personal.
6. Resultados de la evaluación del Plan Institucional de la vigencia 2019.

Como resultado del proceso anterior, se obtuvo información importante que es la esencia de nuestra Plan Institucional de Capacitación, observemos:





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 capacitación 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.

Así las cosas, el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020, 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 o presencial 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.

Para este proceso se lleva control de asistencia (formato F-MECO-009), formato de inducción nuevo funcionario (F-TAHU- 004), y los temas socializados, serán:

- Generalidades de la Supersolidaria



- Socialización de los Códigos de Integridad y Buen Gobierno.
- Manual de Convivencia
- Sistema de Gestión Documental Esigna
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
- Sistema Integrado de Gestión (Calidad, ambiental)
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Comunicación interna y externa
- Seguridad de la información.

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.

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:

- ✓ Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar.
- ✓ Orientar al servidor en temas afines con su dependencia.
- ✓ Dar a conocer la planeación de actividades anual del área.
- ✓ Indicar el proceso al cual pertenece (Calidad mapa de procesos, mapa de riesgos).
- ✓ Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado.
- ✓ Realizar recorrido y presentación por la entidad.

Finalmente, el profesional del Grupo de Talento Humano, designado por la Secretaria 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:

- ✓ Reformas de la organización, del Estado y/o de sus funciones.
- ✓ 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.
- 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) propuesta 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 2020 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, los Servidores Públicos con derechos de carrera administrativa, los de nombramiento provisional y los de libre nombramiento y remoción.

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 F-TAHU-019 y entregarlo a la Secretaría General. Una vez finalizada la capacitación el funcionario debe allegar el formato de evaluación de capacitación F-TAHY-014 y trascurridos tres (3) meses deben entrega el formato F-TAHU-015.

10. APROBACION PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

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 2020, 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: *No. de capacitaciones del plan realizadas / No. de capacitaciones programadas*100*

Eficiencia: (Presupuesto ejecutado/ presupuesto asignado) *100

12. ANEXOS

ANEXO 1- Temáticas aprobadas



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

| EJE TEMÁTICO PNFC | TEMATICA |
|---------------------------------|---|
| Gestión del conocimiento | Supervisión basada en riesgos |
| | Gestión documental del sector público |
| | <i>Contratación Pública;</i> |
| | <i>Código Único Disciplinario;</i> |
| | <i>Herramientas ofimáticas- Excel intermedio y avanzado</i> |
| | <i>Redacción de documentos- jurídicos</i> |
| | <i>Innovación</i> |
| | <i>trabajo en equipo</i> |
| | <i>Redacción contenidos digitales</i> |
| | <i>Taller fotografía</i> |
| | <i>Proceso administrativo sancionatorio</i> |
| | <i>Matemáticas financieras</i> |
| | <i>Fintech</i> |
| | <i>Indicadores</i> |
| | <i>Ampliar conocimiento sobre la seguridad en redes, aplicaciones y bases de datos</i> |
| | <i>Administración de redes</i> |
| <i>Finanzas personales</i> | |
| Valor Público | Actualización normativa talento humano |
| | Liderazgo |
| | <i>Participación y Servicio al ciudadano</i> |
| Gobernanza para la paz | Lenguaje claro |
| | <i>Comunicación asertiva</i> |
| | <i>Inteligencia emocional</i> |
| | <i>Ética y transparencia en la gestión pública (Ley anticorrupción, ley de transparencia).</i> |
| Seguridad y Salud en el Trabajo | <i>Promoción de la Salud Mental.</i> |
| | <i>Prevención del Riesgo Psicosocial.</i> |
| | <i>Capacitación Comité de Convivencia Labora</i> |
| | <i>Estilos de vida saludable</i> |
| | <i>Riesgo biomecánico</i> |
| | <i>Capacitación COPASST, con el acompañamiento de la ARL, sobre: funciones y responsabilidades, investigación de e incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, .inspecciones, liderazgo y preparación y participación simulacros.</i> |