

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

Bogotá D.C. 29 de enero de 2024

En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para promover
empresas innovadoras, productivas y sostenibles.
www.supersociedades.gov.co
webmaster@supersociedades.gov.co
Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10
Tel Bogotá: (601) 2201000
Colombia



TR-CO17/7851 TR-CO17/7853 TR-CO17/7858 CS-CER279481

CO-071/2021/ICONTEC

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	3
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
ALCANCE	5
TÉRMINOS Y DEFINICIONES	5
FUENTES DE INFORMACIÓN	9
I. Fase: Sensibilización	10
II. Fase: Diagnóstico	10
III. Fase: Formulación y Definición de Actividades	25
IV. Fase: Implementación y ejecución	26
V. Fase: Seguimiento y evaluación	27
Anexos	28

Introducción

La capacitación en la Administración Pública tiene como propósito mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios¹, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los servidores públicos y en las entidades.

La Superintendencia de Sociedades es un organismo adscrito al Ministerio de Comercio cuya misión es Contribuir al crecimiento y preservación de las empresas del país mediante políticas de prevención, acompañamiento y supervisión de las sociedades mercantiles, de otros entes y personas naturales señaladas en la ley, para promover buenas prácticas empresariales con impacto social, ambiental y de gobierno corporativo; esto hace pertinente que, a través del desempeño eficiente de sus servidores, estos se encuentren actualizados en sus conocimientos, habilidades y actitudes.

La Capacitación está inmersa en los procesos de Desarrollo de Personal que de conformidad con el Artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, 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 que buscan fortalecer las competencias laborales de los servidores.

El presente plan en lo que corresponde a las Competencias Funcionales Misionales y de Gestión comprende la capacitación institucional, la educación para el trabajo, desarrollo humano y la educación informal; actividades identificadas y contempladas dentro del Plan Institucional de Capacitación como resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

¹ Sentencia Corte Constitucional C-1163 de 2000.

Para el desarrollo de las actividades de capacitación del año 2024, el Grupo de Desarrollo del Talento Humano diseñó una herramienta que permitió identificar las necesidades de capacitación a través de las áreas de trabajo de la Superintendencia de Sociedades, mediante un proceso de socialización, divulgación, y recolección de información, permitiendo formular el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los Servidores Públicos de la Entidad, a través de actividades de formación y capacitación que permitan promover una cultura de alto rendimiento, gestión del conocimiento, ética empresarial y conciliación de vida laboral, personal y familiar.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Administrar, gestionar y evaluar el Plan Institucional de Capacitación PIC aprobado para el año 2024 a nivel nacional, de acuerdo con la normatividad vigente.
- b) Cumplir la meta fijada para el año 2024 relacionada con el cierre de brecha de conocimiento.
- c) Transferir el conocimiento adquirido por los servidores públicos participantes en las actividades de capacitación, al puesto de trabajo.
- d) Adelantar procesos de transferencia de aprendizaje y realizar la medición de estos.
- e) Desarrollar el piloto de medición del Retorno a la Inversión – TIR.
- f) Contar con personal actualizado en las temáticas sus competencias, al final de la vigencia 2024.
- g) Desarrollar espacios de interés focal como medio de enseñanza, aprendizaje y gestión del conocimiento.

ALCANCE

Aplica desde la solicitud, formulación y ejecución de las necesidades requeridas por los funcionarios de la Superintendencia de Sociedades, terminando con las evaluaciones e informes de la respectiva vigencia.

TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Actividad de capacitación cerrada: Toda capacitación diseñada a la medida de la Entidad, para dar respuesta a necesidades de conocimiento específicas de un grupo de Servidores Públicos de la Superintendencia de Sociedades.

Actividades de capacitación: Espacios de tiempo destinados al aprendizaje que cuentan con formatos y características definidos. Estos son, entre otros:

- a. Conferencia: Exposición en público de algún tema o materia por parte de un especialista calificado.
- b. Congreso: Denominación utilizada para diversas conferencias académicas y otro tipo de reuniones con un fin de discusión, difusión o intercambio de conocimientos.
- c. Conversatorio: Reunión prevista, que incita a compartir las visiones de un tema acordado con el objetivo de explorar campos de comprensión e interacción distintos a los propios.
- d. Curso: Término académico que denomina la duración de instrucción en una materia para que una persona pueda desempeñar un trabajo específico.

- e. Diplomado: Programa que estructura unidades de enseñanza-aprendizaje, sobre determinado tema y que tiene suficiente extensión y formalidad para garantizar la adquisición y desarrollo de un conocimiento teórico y/o práctico válido.
- f. Foro: Reunión donde distintas personas conversan en torno a un tema de interés común. Es, esencialmente, una técnica de comunicación oral, realizada en grupos, con base en un contenido de interés general que origine una "discusión".
- g. Panel: Consiste en la reunión de varias personas especialistas o bien informadas acerca de determinado asunto y que van a exponer sus ideas delante de un auditorio, de manera informal, patrocinando punto de vista divergentes, pero sin actitud polémica. El panel consta de un coordinador, los componentes del panel y el auditorio.
- h. Seminario: Reunión didáctica en torno a un especialista en donde los estudiantes participan activamente en las propuestas del maestro.

Actividad de capacitación abierta: Toda capacitación diseñada por un oferente de procesos de capacitación del mercado y abierta a la participación del público en general.

Capacitación: Actividad sistemática y planificada cuyo objetivo es complementar los conocimientos existentes para garantizar que los participantes logren el nivel cognitivo necesario y la actitud requerida para el desarrollo y fortalecimientos de comportamientos orientados a cerrar la brecha de desempeño entre el nivel establecido para cada funcionario por el Modelo de Competencias y el que arroja la evaluación para el desarrollo.

Categorías de educación: Clasificación de la educación según su objeto y el título que otorga. La educación está clasificada en formal, no formal o educación para el trabajo e informal.

Conceptualización de la Capacitación: Análisis e interpretación de las necesidades y/o expectativas de aprendizaje frente a los objetivos institucionales, de áreas y/o de procesos y

relacionadas con un hacer o comportamiento deseado (requerimientos), para traducirlas en temas y objetivos de aprendizaje, los cuales se materializan en actividades de capacitación.

Contenido: Es la estructura temática y metodológica que cumple con una ruta académica, define alcance, objetivos y entregables de una actividad de capacitación específica, orientada a satisfacer las necesidades de conocimiento de los Servidores Públicos de la Superintendencia de Sociedades.

Desarrollo: Etapas por las que una nueva idea debe pasar desde el concepto inicial hasta ser un servicio completamente definido, listo para entrar a producción.

Dimensión Saber: conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Dimensión Saber Hacer: conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas, procedimientos, herramientas y materiales específicos.

Dimensión Ser: conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

Diseño Instruccional: Actividad creativa basada en teorías del aprendizaje que, partiendo de las necesidades explícitas y/o de los conocimientos existentes, conduce a la definición de una actividad de aprendizaje que satisfaga esas necesidades y que sea realizable.

Educación Formal: Aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos, a esta pertenecen la educación preescolar, básica primaria y secundaria, media y superior. Este tipo de educación está regulado entre otras normas por la Ley 115 de 1994, la Ley 30 de 1992 y el Decreto 1860 de 1994.

Educación Informal: Dice el artículo 43 de la Ley 115 de 1994: “Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.”

Educación No Formal o Educación para el Trabajo: La denominación de Educación no formal fue reemplazada por: Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, por el art. 1 de la Ley 1064 de 2006. El Estado reconoce la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. En consecuencia, las instituciones y programas debidamente acreditados, recibirán apoyo y estímulo del Estado, para lo cual gozarán de la protección que esta ley les otorga.

Estructuración y planificación de la Solución: Transformación de los requerimientos (calidad, pertinencia, aplicabilidad y nivel de conocimiento) en una propuesta efectiva de capacitación para cumplir con los aspectos establecidos en la conceptualización.

Mesa de Expertos: Grupo conformado por Servidores Públicos del equipo de Recursos Humanos que lideran el subproceso de desarrollo humano, representantes del equipo líder del proceso para el cual se realizará el diseño y Servidores Públicos representantes del grupo a quienes se dirige la capacitación, para garantizar un equipo “multidisciplinario” que por sus características, conocimientos, habilidades y competencias esté en capacidad de participar

activamente en el proceso de diseño de una actividad de capacitación. Una de las características del equipo de expertos es su temporalidad durante el diseño de la actividad.

PIC: Plan institucional de capacitación.

Verificación: Confirmación de que la actividad de capacitación satisfago las necesidades detectadas y que cumplió los requisitos de calidad, pertinencia, aplicabilidad, cierre de brecha y/o nivel de conocimiento.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Teniendo en cuenta que los estudios para diseñar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) se deben apoyar en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública, la Superintendencia de Sociedades se apoyó en las siguientes fuentes:

- Plan Nacional de Formación y Capacitación para la Profesionalización y el Desarrollo del Servidor Público del DAFP – ESAP, marzo de 2017.
- Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG.
- El Formulario Único de Reporte de Avances a la Gestión (FURAG).
- El plan nacional de desarrollo 2022-2026 “Colombia potencia mundial de la vida”
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
- El diagnostico de necesidades de formación y capacitación.
- El plan de acción de la GETH (gestión estratégica del talento humano).
- La matriz diagnostica de gestión del conocimiento e innovación.

- Decreto Número 612 de 2018, DAFP "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".
- Resolución 511-000184 de 2014: Por medio de la cual se adoptan las políticas de Gestión del Talento Humano, para propiciar el bienestar, desarrollo, reconocimiento y calidad de vida de los funcionarios de la Superintendencia de Sociedades.
- Resolución número 100-000571 de 2024, que adoptó el Plan de Bienestar, Capacitación e Incentivos de la Superintendencia de Sociedades para el año 2024.
- El diagnóstico efr para certificación inicial y las mediciones realizadas para cada año del ciclo de mejora.
- Resolución No. 100-007670 del 31 de mayo de 2023, "Por la cual se adopta Reglamento Operativo para la administración del Fondo de Formación Académica Superintendencia de Sociedades - ICETEX, Convenio No. 00888 de 1988.

FASES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

I. Fase: Sensibilización

La Superintendencia de Sociedades adelantará estrategias de sensibilización que den cuenta de la importancia de la capacitación y la formación en los servidores públicos de la Superintendencia de Sociedades; para ello, utilizará entre otras cosas, las siguientes acciones:

- a) Mensajes por los diferentes canales de información dispuestos por la Entidad.
- b) Afiches o piezas digitales.
- c) Talleres de sensibilización.
- d) Encuentros de grupos focales.

II. Fase: Diagnóstico

En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para promover empresas innovadoras, productivas y sostenibles.

www.supersociedades.gov.co

webmaster@supersociedades.gov.co

Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10

Tel Bogotá: (601) 2201000
Colombia

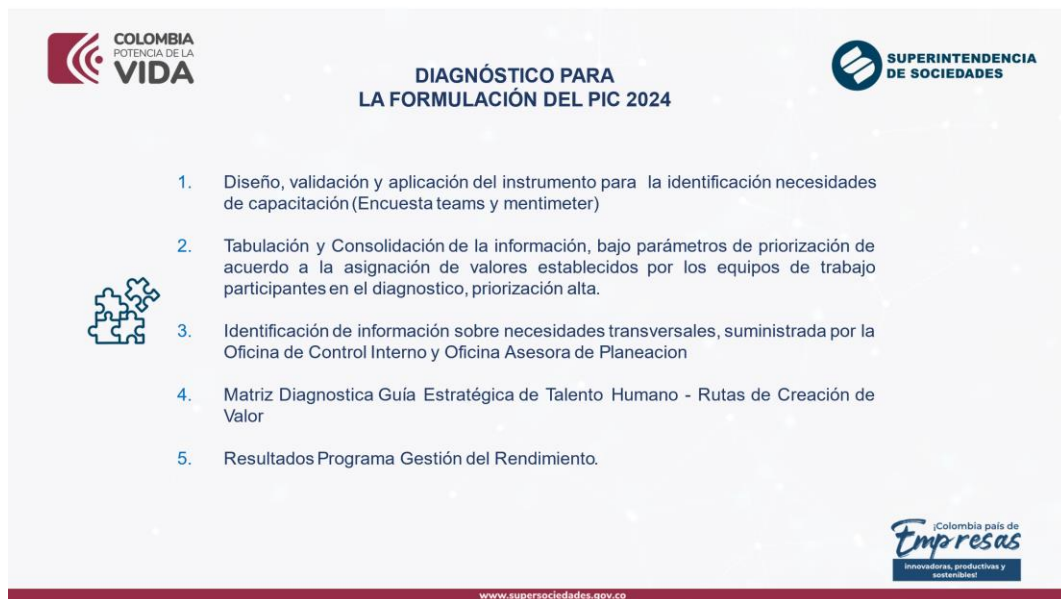


TRI-CO17/7851 TRI-CO17/7853 TRI-CO17/7858 CS-CER279481

CO-071/2021/ICONTEC

La Fase de diagnóstico se realiza en la Superintendencia de Sociedades, teniendo en cuenta:

- a) Los resultados obtenidos en la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano en la Ruta de Crecimiento el levantamiento de información.
- b) Los resultados de la Herramienta de Diagnóstico de Capacitación para la identificación de las necesidades de capacitación para la vigencia 2024; esta se realizó con el fin de identificar las necesidades técnicas, funcionales y comportamentales de las áreas y adicionalmente contemplo un aspecto vocacional orientado al cumplimiento de requisitos y en el marco de la certificación de la Entidad como una empresa familiarmente responsable – **efr**. En ese sentido el resultado fue el siguiente:



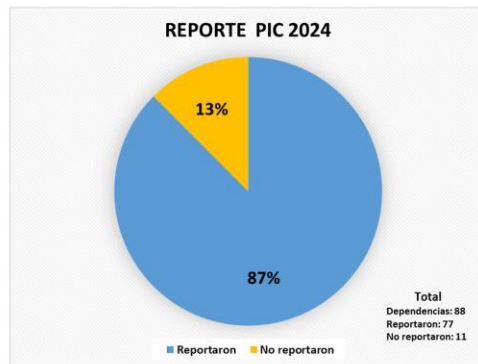
DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2024

1. Diseño, validación y aplicación del instrumento para la identificación necesidades de capacitación (Encuesta teams y mentimeter)
2. Tabulación y Consolidación de la información, bajo parámetros de priorización de acuerdo a la asignación de valores establecidos por los equipos de trabajo participantes en el diagnostico, priorización alta.
3. Identificación de información sobre necesidades transversales, suministrada por la Oficina de Control Interno y Oficina Asesora de Planeacion
4. Matriz Diagnostica Guía Estratégica de Talento Humano - Rutas de Creación de Valor
5. Resultados Programa Gestión del Rendimiento.

www.supersociedades.gov.co

¡Colombia país de Empresas
Innovadoras, productivas y sostenibles


Ilustración 1 – Diagnostico para la formulación del PIC 2024




www.supersociedades.gov.co

Ilustración 2 – Participación de las áreas Diagnóstico de formulación del PIC 2024

Los resultados de priorización fueron los siguientes:




RESULTADOS PRIORIZACION PIC 2024




Gestión del Conocimiento y la Innovación

1. Actualización en CPACA / Procedimiento Administrativo sancionatorio - ley 1437 del 2011	19. Diplomado derecho penal económico
2. Actualización en Código General del Proceso / énfasis en probatorio / Administrativo	20. Diplomado en sostenibilidad
3. Redacción de textos jurídicos y administrativos	21. Actualización en normativa en seguridad vial
4. Contabilidad en reformas estatutarias de fusión y incisión	22. Manejo de desfibrilador automático (básico)
5. Contabilidad para no contadores	23. Certificación en EFR
6. Normas internacionales de información financiera	24. Gerencia publica (Presupuesto, contratación)
7. Garantías mobiliarias	25. Certificación en ISO 31000, 31001, 37000 gestión de riesgos
8. Diplomado en valoración de empresas	26. Innovacion y gestión del conocimiento en el sector publico
9. Gerencia Financiera	27. Formulación de proyectos
10. Diplomado en auditoria forense (Peritaje forense Herramientas forenses FTK)	28. Actualización en insolvencia
11. Diplomado o curso sobre temas fiduciarios	29. Derecho comercial - societario
12. Congreso en derecho concursal	30. Actualización Decreto 1072 del 2015 SGSST
13. Certificación ISO 9001 del 2015 Gestion de calidad	31. SAGRILAFT
14. Certificación ISO 14001 Sistema de Gestion ambiental	32. Curso entidades sin animo de lucro sector solidario
15. Actualización tributaria	
16. Curso en información exógena	
17. Congreso tesorería	
18. Actualización en derecho contractual	




www.supersociedades.gov.co


Ilustración 3 – Resultados de priorización Diagnostico de formulación del PIC 2024




TRANSFORMACIÓN DIGITAL



Transformación Digital



1. Office (Excel - Word - Power Point)
2. ISO 27001 del 2013 y el 2022 seguridad en la información
3. Derecho digital (tecnologías de la información, blockchain, cryptoactivos)
4. Gestion de crisis en entornos digitales
5. Habilidades de comunicación en entornos digitales
6. Diplomado en Storytelling
7. Power BI
8. Data lake o lago de data con Microsoft SQL
9. Gestion de servicios de TICS con ITIL 4
10. Cursos en herramientas de Inteligencia Artificial
11. Curso o diplomado en analítica de datos
12. Curso de STATA o R estudio
13. Java Script



www.supersociedades.gov.co

Ilustración 4 – Resultados eje transformación digital

En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para promover empresas innovadoras, productivas y sostenibles.

www.supersociedades.gov.co

webmaster@supersociedades.gov.co

Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10


Tel Bogotá: (601) 2201000


Colombia




TR- CO1177851 TR- CO1177853 TR- CO1177858 CS - CER279481

CO - 071 / 2021 / ICONTEC

 **COLOMBIA**
POTENCIA DE LA
VIDA


 **SUPERINTENDENCIA**
DE SOCIEDADES

Territorio, Ambiente y Vida




1. Lenguaje claro
2. Atención al ciudadano
3. Gestión ambiental

Probidad y Ética de lo Público



1. Actualización en derecho disciplinario
2. Actualización en normativa del empleo público
3. Gestión documental y archivo
4. Curso o diplomado en responsabilidad social empresarial
5. Curso de habilidades interpretativas pruebas CNSC

 **Colombia país de**
Empresas
Innovadoras, productivas y sostenibles

www.supersociedades.gov.co

Ilustración 5 – Resultados ejes de ambiente y vida y de probidad y ética de lo público

Habilidades y Competencias

1. Liderazgo transformacional
2. Comunicación efectiva
3. Gestion del tiempo
4. Pensamiento estratégico
5. Trabajo en equipo
6. Inteligencia emocional

Mujeres, Diversidad e Inclusión

1. Equidad de genero, raza, etnia
2. Discapacidad
3. Mi primer empleo

www.supersociedades.gov.co

Ilustración 6 – Resultados ejes de habilidades y competencias y de mujeres, diversidad e inclusión

Paz total, Memoria y Derechos Humanos

1. Jornadas de formación población vulnerable (fundaciones universitarias, etc)
2. Donaton libros y útiles escolares para población vulnerable
3. Feria del libro SS

Vocacional

1. Cocteleria
2. Cocina
3. Fotografía
4. Manualidades
5. Clubes de lectura

www.supersociedades.gov.co

Ilustración 7 – Resultados ejes de paz total, memoria y derechos humanos y vocacional

Transversales

1. GEDESS
2. MIPG
3. SIGS
4. TESAURO
5. Seguridad en la información y protección de datos personales
6. Olimpiadas del saber
7. Construcción de indicadores de gestión e impacto
8. Formulación de riesgos de gestión
9. Formulación y seguimiento de indicadores

Ilustración 8 – Resultados actividades transversales

c) La priorización de las temáticas establecidas por el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Función Pública 2023 – 2030 bajo seis (6) ejes que permiten la parametrización de los conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial; estos son:

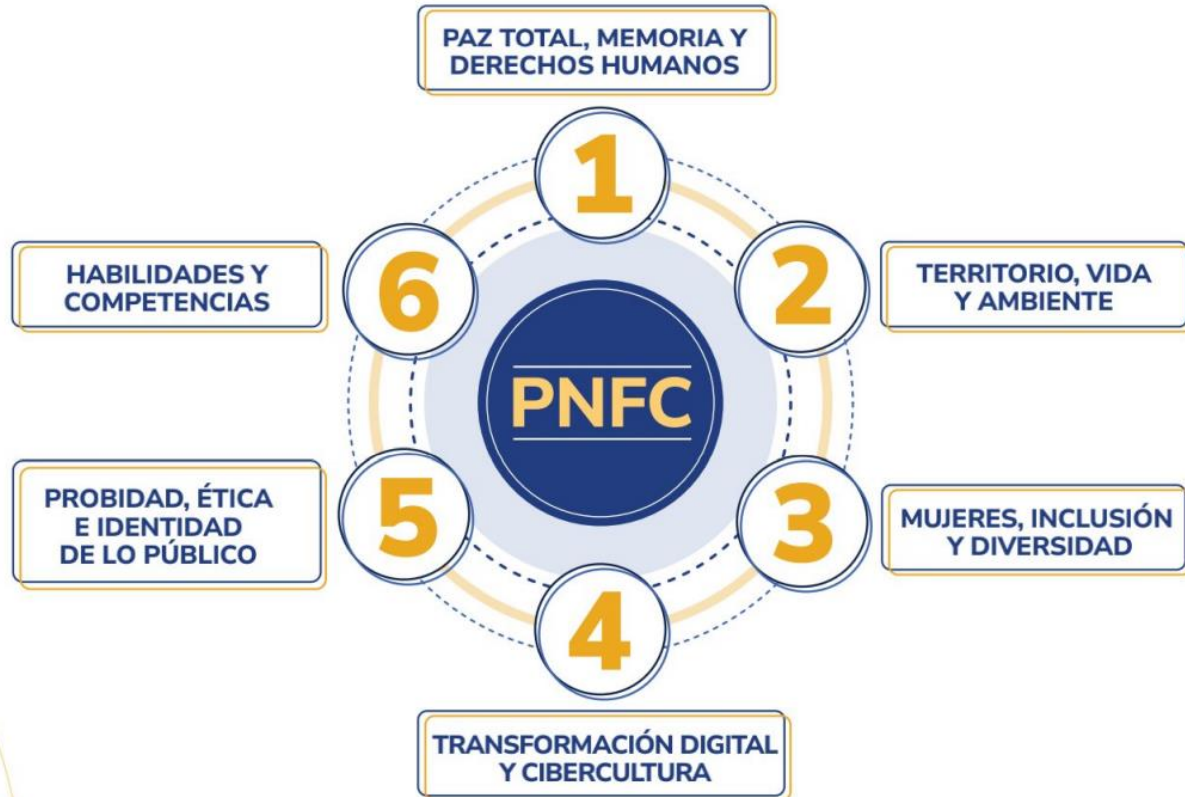


Ilustración 9 – Ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030

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 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.

Las temáticas sugeridas son:

En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para promover empresas innovadoras, productivas y sostenibles.
www.supersociedades.gov.co
webmaster@supersociedades.gov.co
 Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10
 Tel Bogotá: (601) 2201000
 Colombia



Temáticas Sugeridas



- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas



- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social
- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades



- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

Fuente PNFC, 2023-2030

Ilustración 10 – Temáticas eje 1 - Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030

EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Esta dirigido a servidora 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 ese 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 multiescalar.

Las temáticas sugeridas son:

Temáticas Sugeridas

	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Espacio, lugar y territorio. ◦ Imaginarios y territorio. ◦ Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales. ◦ Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local. ◦ Políticas públicas en la gestión socio-territorial. ◦ Energías limpias y conflictos socioambientales. ◦ Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía. 		<ul style="list-style-type: none"> ◦ Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio. ◦ Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades. ◦ Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo. ◦ Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial. ◦ Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.
	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Incrementos sustanciales en la productividad. ◦ Minimización de costos. ◦ Mejoramiento de la comunicación. ◦ Ruptura de fronteras geográficas. ◦ Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos. ◦ Territorialidades en clave con la paz. ◦ Cambio climático. ◦ Faltan temáticas de medio ambiente. 	
<ul style="list-style-type: none"> ◦ Lenguaje claro y comprensible. ◦ Servicio al ciudadano. ◦ Priorización de la inversión social. ◦ Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. ◦ Comunicación y lenguajes comunes. ◦ Arte y Creatividad. ◦ Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. ◦ Comunidades de interés en la gestión territorial. ◦ Goce del espacio y tiempo. ◦ Pensamiento holístico/complejo/sistémico. ◦ Creación en equipo. 		<ul style="list-style-type: none"> ◦ Orientación al servicio. ◦ Flexibilidad y adaptación al cambio. ◦ Gestión por resultados. ◦ Formas de interacción. ◦ Comunicación asertiva y no violenta. ◦ Diseño centrado en el usuario. ◦ Adaptabilidad al cambio. ◦ Capacidad de gestión de conflictividades territoriales. ◦ Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. ◦ Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial. ◦ Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios. 	

Fuente PNFC, 2023-2030

Ilustración 11 – Temáticas eje 2 - Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030

EJE 3. MUJERES, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para promover empresas innovadoras, productivas y sostenibles.

www.supersociedades.gov.co

webmaster@supersociedades.gov.co

Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10

Tel Bogotá: (601) 2201000

Colombia






TR- CO17/7851 TR- CO17/7853 TR- CO17/7858 CS - CER279481

CO - 071 / 2021 / ICONTEC

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano en 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 2295 de 2023.

Las temáticas sugeridas son:

Temáticas Sugeridas

	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial. ◦ Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos. ◦ Violencias basadas en género. ◦ Decolonialidad y epistemologías. 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política. ◦ Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas. ◦ Cuidado y equidad en el marco de los derechos. ◦ Liderazgo femenino.
	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes ◦ Planificación de proyectos con perspectiva de género ◦ Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz ◦ Análisis con datos desagregados ◦ Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial. 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Generar estadísticas con enfoque de género ◦ Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad) ◦ Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones. ◦ Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad ◦ Merito e inclusión y diversidad ◦ Diálogo social
	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Comunicación asertiva ◦ Pensamiento crítico y estratégico ◦ Respeto por la diversidad ◦ Conciencia de las desigualdades ◦ Empatía ◦ Creatividad ◦ Apertura a los cambios 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Resolución de conflictos ◦ Resiliencia ◦ Tolerancia cero a la violencia de género ◦ Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

Ilustración 12 – Temáticas eje 3 - Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030

EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para promover empresas innovadoras, productivas y sostenibles.

www.supersociedades.gov.co

webmaster@supersociedades.gov.co

Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10

Tel Bogotá: (601) 2201000

Colombia



TR- CO17/7851 TR- CO17/7853 TR- CO17/7858 CS - CER279481

CO - 071 / 2021 / ICONTEC

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.

Las temáticas sugeridas son:

Temáticas Sugeridas

	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Naturaleza y evolución de la tecnología ◦ Apropiación y uso de la tecnología ◦ Solución de problemas con tecnologías ◦ Tecnología y sociedad ◦ Big Data. ◦ Desarrollo de competencias digitales 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Cuarta Revolución Industrial ◦ Smart Cities ◦ Gobierno Digital ◦ Industria 4.0. y su relación con el Estado ◦ Perspectiva internacional ◦ Nueva normalidad ◦ Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0
	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Automatización de procesos ◦ Minimización de costos ◦ Mejoramiento de la comunicación ◦ Ruptura de fronteras geográficas ◦ Maximización de la eficiencia ◦ Incrementos sustanciales en la productividad ◦ Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial ◦ Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real ◦ Análisis de datos para territorios ◦ Seguridad digital ◦ Interoperabilidad ◦ Trabajo virtual ◦ Teletrabajo ◦ Automatización de procesos ◦ Analítica de Datos ◦ Programación en Python y R ◦ Manejo de tecnología Blockchain ◦ Razonamiento analítico ◦ Smart Cities y su relación con el Estado
	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Comunicación y lenguaje tecnológico ◦ Creatividad ◦ Ética en el contexto digital y de manejo de datos ◦ Manejo del tiempo ◦ Pensamiento Sistémico ◦ Trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Cibercultura ◦ Seguridad digital y de la información ◦ Ética en la IA ◦ Adaptación al cambio ◦ Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC, 2023-2030

Ilustración 13 – Temáticas eje 4 - Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030

EJE 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para promover empresas innovadoras, productivas y sostenibles.

www.supersociedades.gov.co

webmaster@supersociedades.gov.co

Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10

Tel Bogotá: (601) 2201000

Colombia



TR- CO1177851 TR- CO1177853 TR- CO1177858 CS - CER279481

CO - 071 / 2021 / ICONTEC

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 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.

Las temáticas sugeridas son:

Temáticas Sugeridas



- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales



- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTÉT) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

Fuente PNFC, 2023-2030

Ilustración 14 – Temáticas eje 5 - Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030

EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

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 claves como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica de talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol de servidor público.

Las temáticas sugeridas son:

Temáticas Sugeridas

	<ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento analítico • Pensamiento crítico • Comunicación digital • Liderazgo en entornos digitales 	<ul style="list-style-type: none"> • Creatividad e innovación • Gestión documental • Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes
	<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas para la obtención de resultados • Comunicación efectiva y asertiva • Liderazgo efectivo • Gestión del desarrollo de las personas • Resolución de conflictos 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de procedimientos • Gestión del Talento Humano por Competencias • Guía referencial Iberoamericana de competencias • Plan Nacional de competencias laborales en el sector público • Catálogo de competencias funcionales
	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje continuo • Orientación a resultados • Orientación al usuario y a los ciudadanos • Compromiso con la organización 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Adaptación al cambio • Resiliencia, Tolerancia • Inteligencia emocional • Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fuente PNFC, 2023-2030

En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para promover empresas innovadoras, productivas y sostenibles.

www.supersociedades.gov.co

webmaster@supersociedades.gov.co

Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10

Tel Bogotá: (601) 2201000

Colombia



TR- CO17/7851 TR- CO17/7853 TR- CO17/7858 CS - CER279481

CO - 071 / 2021 / ICONTEC

Ilustración 15 – Temáticas eje 6 - Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030

La fase diagnóstica del Plan Institucional de Capacitación - PIC, inicio en el mes de noviembre del año 2023. La Coordinación del Grupo de Desarrollo de Talento Humano solicitó a los servidores públicos y a los jefes de cada dependencia las necesidades de capacitación para la siguiente vigencia, con el fin de elaborar el diagnóstico previo a la autorización del Comité de Bienestar Capacitación e Incentivos. Los jefes de las dependencias concertaron con sus funcionarios los requerimientos de aprendizaje necesarios para el fortalecimiento de sus competencias laborales, los objetivos, metas y estrategias institucionales.

Las fuentes de información y diagnóstico para la Formulación del PIC 2024 fueron:

- **Objetivos instituciones y plan estratégico:** Las prioridades formuladas por el director del organismo y la alta dirección, así como los temas considerados prioritarios relacionados con la planeación estratégica de la entidad.
- **Informe de Auditorías Internas de Control Interno:** Evaluación y acciones de mejora formuladas de acuerdo con los resultados de auditorías internas, evaluación por dependencias, seguimiento a planes de mejoramiento, planes de acción e indicadores de gestión.
- **Procesos que agregan valor a la calidad en la prestación del servicio o las funciones del área o proceso:** Temas que permitan la optimización de procesos o procedimientos actuales que generen valor a la organización y apoyen la continuidad en la certificación de calidad obtenida por la entidad.
- **Resultados gestión del rendimiento:** Se tienen en cuenta los planes de mejoramiento individual y observaciones identificadas en las evaluaciones semestrales y anuales de los servidores públicos de la entidad.

- **Cambios en funciones de la dependencia, del proceso o cambios en la normatividad:** Tener en cuenta las temáticas que surjan a partir de cambios estructurales o normativos
- **Plan de trabajo efr para el ciclo de mantenimiento:** Teniendo en cuenta la certificación otorgada a la Superintendencia de Sociedades como Empresa Familiarmente Responsable, la elaboración del Plan Institucional de Capacitación contemplo, el análisis de aquellas acciones relacionadas con el diagnóstico inicial efr, los anexos de la norma 1000-1 y el plan del ciclo de mejora continua.

III. Fase: Formulación y Definición de Actividades

Actividad	Soporte y/o evidencia	Fecha	Responsable
Solicitud de necesidades de capacitación a todas las dependencias de la entidad (Bogotá y regionales).	Encuesta Diagnóstica	Noviembre	DTH GDTH
Recepción de las necesidades de capacitación por parte de todas las dependencias de la entidad.	Encuesta Diagnóstica	Noviembre	DTH GDTH
Elaboración, verificación y consolidación de la información aportada por los diferentes grupos de la entidad.	Matriz Resultados	Diciembre	GDTH
Diseño y elaboración del diagnóstico para presentación a la alta dirección.	Matriz Resultados	Diciembre	GDTH
Presentación del documento final para verificación y ajustes por parte del coordinador de grupo de desarrollo del talento humano.	Presentación	Diciembre	GDTH
Realizar ajustes acordados por el coordinador para presentar el documento final ante el comité	Presentación	Diciembre	GDTH
Presentación de la matriz diagnostica de necesidades de capacitación ante la alta dirección	Presentación/ Matriz Resultados	Diciembre	DTH

Actividad	Soporte y/o evidencia	Fecha	Responsable
Aprobación de las solicitudes presentadas ante el comité de Bienestar y Capacitación	Resolución	Diciembre	DTH CDBC
Divulgación de las solicitudes aprobadas a toda la entidad.	Correo electrónico/ memorando	Enero	DTH GDTH
Ejecución del PIC según la programación establecida	Matriz Resultados	Febrero/ diciembre	GDTH

- * **DTH** = Dirección de Talento Humano
- * **GDTH** = Grupo de Desarrollo del Talento Humano
- * **CDBC** = Comité de Bienestar, Capacitación y Estímulos.

IV. Fase: Implementación y ejecución

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC se realiza según la programación establecida, la priorización definida por el Comité de Bienestar, Capacitación e Incentivos y los recursos asignados para su ejecución en caso de no poder hacerlo, se deberá justificar los motivos y reprogramar de ser necesario.

El proceso de ejecución de las capacitaciones se desarrolla de la siguiente manera:

1. Recepción de la solicitud de capacitación del área interesada.
2. Elaboración y consolidación de la ficha técnica de capacitación.
3. Contacto con el proveedor para coordinar lo pertinente a la solicitud realizada.
4. Solicitud de documentos al proveedor (certificado de existencia, RUT, certificación bancaria, Certificado de pago de parafiscales recientes)
5. Elaboración de la resolución de ordenación de gasto.
6. Envío del compromiso de asistencia a los participantes
7. Reserva del espacio para el desarrollo de la capacitación (Si aplica).

8. Recepción de la resolución de ordenación de gasto firmada por secretaria general.
9. Envío de la resolución de ordenación de gasto al proveedor para realización de factura.
10. Recepción de la factura emitida por el proveedor y posterior envío a ICETEX para el desembolso correspondiente.
11. Citación de los participantes.
12. Evaluación Diagnostica de conocimiento inicial
13. Evaluación Diagnostica de conocimiento final
14. Evaluación de satisfacción de la capacitación.
15. Evaluación de transferencia de aprendizaje.
16. Solicitud de envío de diploma o certificado del curso realizado.
17. Evaluación de transferencia de conocimiento a puesto de trabajo.

V. Fase: Seguimiento y evaluación

La capacitación institucional se evaluará a través de los siguientes indicadores:

1. Calidad de la capacitación
2. Nivel de conocimiento
3. Transferencia de conocimiento al puesto de trabajo.
4. Transferencia de aprendizaje.

Se realizará el seguimiento al cumplimiento de las actividades planeadas en los grupos primarios del Grupo de Desarrollo de Talento Humano, y se medirá a través de los indicadores de gestión del proceso de acuerdo con la formulación particular de cada uno.

La meta definida para el plan institucional de capacitación en la vigencia 2024 es la siguiente: 90% del cumplimiento en actividades. Este cumplimiento se evaluará de acuerdo con el archivo o herramienta que el proceso de talento humano disponga para tal fin, incluidos tableros de control.

Anexos

- Archivo Excel con las actividades definidas para el PIC 2024.
- Encuesta de Priorización Capacitación.
- GTH-F-005 Listados de asistencia.
- GTH-F-035 Compromiso de pago por inasistencia.
- GTH-F-097 Seguimiento transferencia de conocimiento al puesto de trabajo.
- GTH-F-095 Ficha técnica de Capacitación Interna.
- GTH-F-004 Satisfacción de la capacitación.