

Plan Institucional de Capacitación - 2022

Decreto 612 de 2018

Secretaría General
Dirección de Talento Humano
Enero de 2022



PRESENTACIÓN

Para las entidades públicas es indispensable contar con herramientas que les permitan mejorar y optimizar la gestión institucional, con el fin de cumplir adecuadamente el objeto para el cual fueron creadas; todas estas dirigidas a la satisfacción de los usuarios tanto externos como internos.

En este contexto, la capacitación de los servidores públicos se convierte en un medio para adquirir y fortalecer competencias (conocimientos, habilidades y destrezas) que posibiliten el mejoramiento continuo de la administración pública y la búsqueda de un mejor desempeño y mayor eficiencia en la prestación de los servicios, contribuyendo al cumplimiento de los fines del Estado.

De acuerdo con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), los retos que se establecen a la capacitación de las entidades públicas deben basarse en la solución de las necesidades, partiendo de la formación y capacitación de los servidores públicos del Estado como uno de los ejes fundamentales de los procesos de gestión del talento humano, por las incidencias positivas que las mismas tienen para el servidor y para la administración pública, para la que la preparación de los servidores públicos y la contribución que a esta se haga, se refleja diariamente en el contexto y desempeño, pues esto permite elevar los grados de excelencia del uso de los recursos organizacionales e influye directamente en la gestión de las entidades.

Con este preámbulo, la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios (en adelante Superintendencia, SSPD o Superservicios) se propone continuar con la formación consciente de sus colaboradores y para ello formula e implementa anualmente el Plan Institucional de Capacitación (PIC) con el que busca suministrar herramientas que contribuyan a fortalecer los conocimientos, y destrezas, así como las habilidades blandas que favorezcan el desempeño adecuado de los servidores en la ejecución de sus funciones, de tal forma que aporten al logro de los objetivos institucionales y al adecuado desarrollo del quehacer misional de la entidad.

Este documento tiene como punto de partida la identificación de necesidades de formación y capacitación, con base en el diagnóstico de necesidades realizado simultáneamente tanto con los servidores públicos de la entidad como con los líderes de las dependencias, a partir del cual se formularán las estrategias de capacitación que apuntan al mejoramiento de procesos institucionales y al enriquecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos de la Superservicios.

Es importante aclarar que el proceso de implementación de los Decretos 1369 y 1370 de 2020 es un factor relevante en la formulación del PIC. Para la vigencia 2022, teniendo en cuenta

que el nivel de desarrollo alcanzado en las fases 1 y 2 ha permitido avanzar en la consolidación de la planta de personal de la entidad, incrementando la necesidad de generar estrategias robustas en materia de formación y capacitación, con un alcance importante en los procesos de inducción y reinducción.

Por lo anterior, se presenta el siguiente Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2022, estructurado con base en la información obtenida de las diferentes fuentes diagnósticas, cuyo alcance y divulgación aplican a los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos la entidad.

CAPÍTULO I MARCO LEGAL

Acogiendo los parámetros señalados por el Gobierno Nacional en materia de capacitación se presenta la normatividad que soporta los planes de capacitación.

- **Constitución Política de Colombia de 1991**, en el artículo 53;
- **Decreto Ley 1567 de 1998**. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único**, que en el artículo 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones; así mismo, en el artículo 34 dispone la obligación de los empleados públicos de capacitarse.
- **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en especial en el artículo 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.
- **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.”
- **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, el cual, en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los “*Programas de Formación y Capacitación*”.
- **Decreto 1499 de 2017**, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que en el artículo 2.2.22.3.13 establece que la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, bajo los lineamientos técnicos del Departamento Administrativo de la Función Pública, diseñará y ofrecerá programas o estrategias de capacitación, formación y desarrollo de competencias laborales dirigidas a los servidores públicos, con el fin de fortalecer la gestión y el desempeño en las entidades públicas.”

- **Decreto 51 de 2018**, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de capacitación en negociación sindical, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- **Decreto 815 de 2018**, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos Directiva presidencial No. 09 de 9 de noviembre de 2018, por la cual se indican acciones con austeridad del gasto.
- **Ley 1952 de 2019**. Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario.
- **Ley 1960 de 2019**, Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, que en el artículo 3 amplía el alcance en los principios de la capacitación establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:

- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030**: Cuyo objetivo es establecer los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.
- **Sistema de Gestión**, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad
- **Bases Plan Nacional de Desarrollo**. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2019-2022.
- **Circular Externa N.º 100-010-2014** del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- **Circular Externa N.º 100-023-2021** del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

- **Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030** indica los lineamientos que deben tener las entidades públicas para orientar la formación y la capacitación, inicialmente desde el alcance normativo de la misma y la articulación con la misión de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano.
- **Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

CAPÍTULO II

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

a. **Definiciones** (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y marco normativo)

- **Aprendizaje organizacional:** proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos a la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, en la labor cotidiana y viceversa, que al final se convierte en el conocimiento organizacional.
- **Capacitación.** conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (Decreto Ley 1567 de 1998, Art 4).

- **Competencias Laborales:** capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Decreto 815 de 2018, Art 2.2.4.2.).
- **Educación formal:** aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998, Art 7.3.4.2.)

- **Educación Informal:** tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia (Decreto 1075 de 2015, 2.6.6.8.).
- **Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano:** según artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015, la educación hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 DAFP).
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación en la que solo se admiten servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, y busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata (DAFP, 2021).
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de este los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

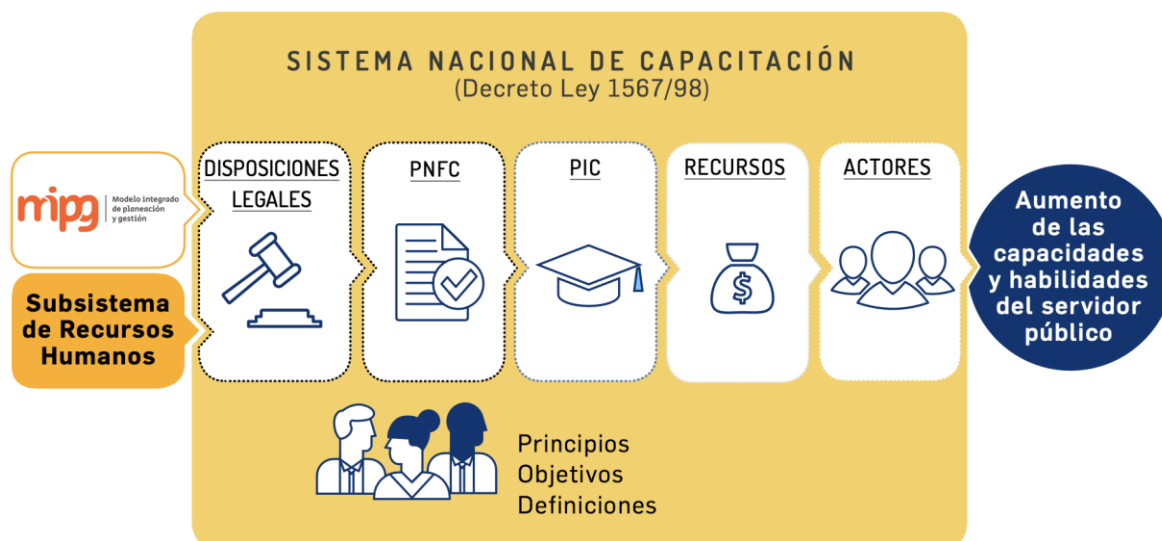
- **Formación.** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa (DAFP, 2021).

También se define como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, derechos y deberes (Constitución política de Colombia de 1991 Art- 67).

- **Inducción y reinducción:** Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también pretenden desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y, a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto Ley 1567 de 1998, Art. 7).
- **Norma de competencia laboral para el sector público:** documento que describe funciones productivas comunes a un sector, entidad, área o proceso, según la necesidad. Incluye actividades, criterios de desempeño específicos y generales, indicadores de procesos de normalización, evaluación y certificación, acreditación y cualificación de competencias laborales, propuesta de desempeño, conocimientos esenciales, evidencias de desempeño y las competencias comportamentales necesarias para la función (Ramírez et al., 2017, citado por DAFP-ESAP, 2021)
- **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 de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art 2.2.9.1.), (Ley 909 de 2004, Art 36).

b. Estructura del Plan Institucional de Capacitación

Con el fin de atender las necesidades de capacitación de la Superservicios, la Dirección de Talento Humano, en concordancia con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 emitido por el Departamento de la Función Pública y acorde con la normatividad vigente, formula el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2022, acogiendo la estructura planteada por el DAFP en la Guía Para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC y en línea con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (DAFP)

De acuerdo con lo establecido en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, además de tener clara la disposición normativa y la estructuración del Plan Nacional de Formación y Capacitación, se hace necesario tener en cuenta el diseño y aplicación del Plan Institucional de Capacitación enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias laborales, necesarias para contar con servidores públicos 4.0, promoviendo el aprendizaje constante, la mejora continua y del desarrollo del servicio público.

CAPÍTULO III OBJETIVOS

a. Objetivo General

Diseñar, implementar y ejecutar en la Superservicios el PIC para la vigencia 2022 acorde con las necesidades de formación y capacitación identificadas en la etapa de diagnóstico, para la profesionalización de los servidores públicos, entendida como el proceso de capacitación y entrenamiento que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a sus necesidades y presupuesto (DAFP 2020), ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público, de tal modo que se contribuya a la mejora de la gestión institucional, así como al logro del segundo objetivo estratégico institucional 2019 – 2022: **Promover una mejora de la calidad, cobertura y continuidad de los servicios que vigilamos.**

b. Objetivos específicos

- Incorporar enfoques pedagógicos y herramientas que faciliten el aprendizaje organizacional para el cierre de brechas entre las necesidades de aprendizaje y las competencias y habilidades requeridas para mejorar el desempeño de las actividades desarrolladas por los servidores de la entidad.
- Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del servidor, con el propósito de aumentar la eficacia personal, grupal e institucional, de manera que se genere el desarrollo profesional y el mejoramiento continuo de la gestión de la entidad.
- Promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes de los servidores para que a su vez éstos se conviertan en multiplicadores y facilitadores internos, de tal manera que se aprenda a gestionar el conocimiento propio de la organización.
- Fortalecer los procesos de inducción y reinducción en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en la estructura, normatividad, procesos y objetivos organizacionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas, tales como MIPG, el PNFC y el Código de Integridad, con el fin de integrar a los nuevos servidores a la cultura de la entidad y de alinear y enfocar a todos hacia el logro los objetivos y metas institucionales.

CAPÍTULO IV BENEFICIARIOS

De acuerdo con la normatividad vigente, el Plan Institucional de Capacitación está dirigido a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, y adicionalmente permite la participación de los servidores vinculados en provisionalidad.

Según lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, que modifica el artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de 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 administrativa.

CAPÍTULO V DERECHOS Y DEBERES

a. Derechos de los servidores públicos:

- Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones (Ley 734 de 2002, Art. 33).
- Recibir inducción durante los cuatro meses siguientes a su vinculación (Decreto Ley 1567 de 1998) para facilitar y fortalecer su integración a la cultura organizacional y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.
- Recibir de manera oportuna la información relacionada con la participación en los eventos de capacitación, así como sobre los eventos programados y/o invitaciones remitidas por otras entidades.

b. Deberes:

- Los jefes de cada área deberán otorgar a sus colaboradores el respectivo permiso para la capacitación coordinando previamente las tareas y actividades requeridas de manera que no haya afectación en los procesos de la dependencia.
- Cumplir con el mínimo de asistencia establecido para cada programa de capacitación, so pena de incurrir en una conducta con incidencia disciplinaria, en caso de inasistencia el colaborador deberá informar mínimo con 2 días de los motivos por los cuales no podrá asistir, presentando los soportes respectivos. De igual manera, si desiste de tomar la capacitación deberá informarlo oportunamente con mínimo cinco (5) días de anticipación.
- Aprobar la evaluación de la capacitación impartida, en caso de que haga parte del programa.
- Diligenciar totalmente los formatos de evaluación de calidad y de impacto del programa al que asiste.
- Suscribir la carta de compromiso como garantía de participación en los eventos en los cuales desea participar
- Aplicar en el desempeño de sus actividades los conocimientos adquiridos en el programa, por lo que la capacitación debe guardar relación con las funciones que desempeña y ser multiplicador de la información obtenida en el programa a través de charla, conferencias, la presentación de documentos e informes.
- Cuando el servidor que haya sido designado o se haya inscrito voluntariamente en un programa de capacitación no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga la calificación aprobatoria, deberá reembolsar a la Superservicios el valor correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la Entidad.

CAPÍTULO VI

LÍNEAS DE ACCIÓN Y ARTICULACIÓN

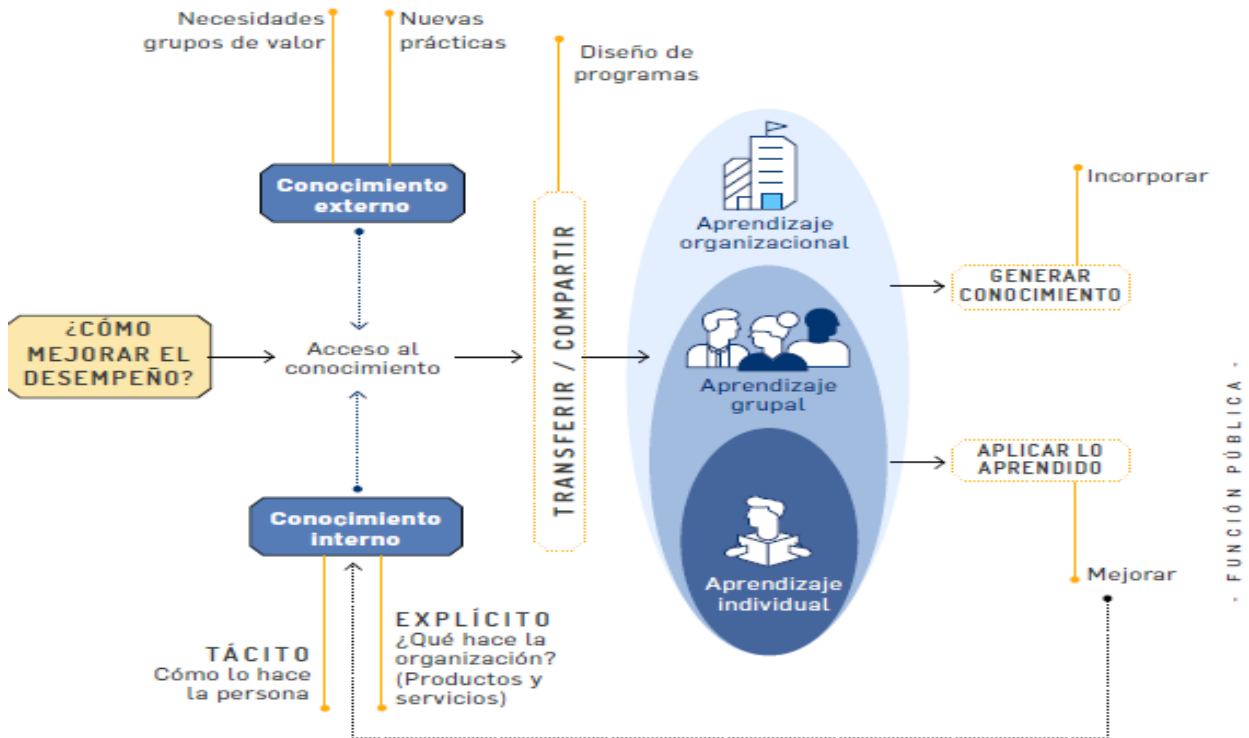
El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, publicado en marzo de 2020 por el DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva, a partir de la premisa de que todos los servidores públicos deben poseer unas capacidades básicas que puedan aplicar en sus contextos organizacionales propios de la entidad a la que se encuentran vinculados. Se puede deducir que al hablar de la capacitación en el servicio público se requiere lo siguiente:

- a. Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
- b. Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
- c. Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
- d. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).
- e. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).

Frente al desarrollo de la formación y la capacitación desde las entidades públicas se establece como un pilar estratégico de este Plan, el aprendizaje organizacional. Este esquema de gestión de la capacitación responde a la realidad y a las necesidades de todas las entidades, órganos y organismos del Estado.

Por lo anterior, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014) y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.

Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



Mejora del Desempeño Institucional.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 DAFP

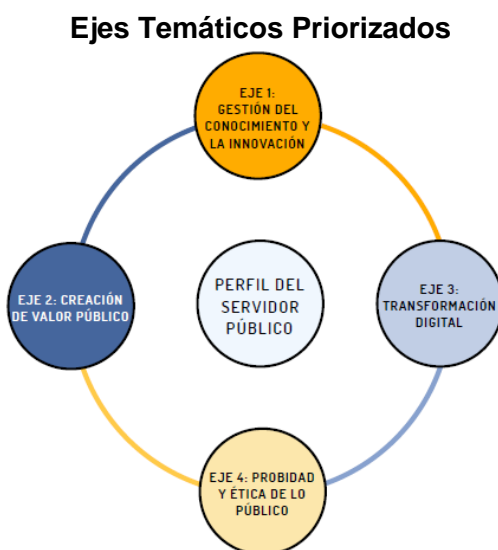
Se quiere que, con la organización, estructuración y orientación de la política empleo público en lo referente a la formación y capacitación; se puedan generar orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, con el objetivo de estimular el desempeño óptimo y, además de ello, un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado, particularmente, para la entidad de la cual hace parte.

De conformidad con lo anterior, se busca establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal. En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación, soportada en una serie de variables tales como:

Política de Estado: la política pública de empleo público y la gestión estratégica del talento humano debe ser de largo plazo, no de gobierno, que ubiquen al país en un horizonte de tiempo y que no se vea permeado por cambios políticos o gubernamentales. Naturalmente, la formación y la capacitación hacen parte de este proceso.

Cultura de la ética, la probidad y la integridad: se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, tanto en lo público como en lo privado. En una cultura de lo probo, de lo legítimo, de lo ético; no puede haber cabida al no acatamiento estricto de las leyes y de las reglas de una entidad, más aún cuando los servidores públicos son un referente para la sociedad, por ello, la interiorización, la vivencia y el ejemplo en la práctica cotidiana por hacer las cosas bien hechas y correctamente solo así, se tendrá una sociedad más justa. Lo anterior, además se vincula con la política de integridad que hace parte del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión), enfocando las disposiciones de esta política en el ámbito del aprendizaje de los servidores públicos y de las entidades. De igual manera, con la promoción de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público de la Secretaría de Transparencia.

Los valores del servidor público: es importante tener en cuenta que los valores del servidor público no son solo una cuestión corporativa o institucional, sino que son criterios éticos que buscan: el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad. Por lo anterior, la priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos planteados en el proceso de profesionalización y se incorporan los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 DAFP

Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación

La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (Manual Operativo de MIPG 2019) .Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.

Competencia Dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Saberes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Herramientas para estructurar el conocimiento ▪ Cultura organizacional orientada al conocimiento ▪ Estrategias para la generación y promoción del conocimiento ▪ Diversidad de canales de comunicación ▪ Capital intelectual ▪ Procesamiento de datos e información ▪ Innovación ▪ Analítica de datos ▪ Construcción sostenible ▪ Ciencias de comportamiento
Saber hacer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administración de datos ▪ Administración del conocimiento ▪ Gestión de aprendizaje institucional ▪ Planificación y organización del conocimiento ▪ Gestión de la información ▪ Mecanismos para la medición del desempeño institucional ▪ Técnicas y métodos de investigación ▪ Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales ▪ Instrumentos estadísticos ▪ Big Data

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Competitividad e innovación ▪ Economía naranja ▪ Análisis de indicadores y estadísticas territoriales ▪ Pensamiento de diseño ▪ Diseño de servicios
Saber ser	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientación al servicio ▪ Cambio cultural para la experimentación e innovación ▪ Flexibilidad y adaptación al cambio ▪ Trabajo en equipo ▪ Gestión por resultados ▪ Formas de interacción ▪ Comunicación asertiva ▪ Diseño centrado en el usuario ▪ Gestión del cambio ▪ Ética en la explotación de datos

Eje 2: Creación de valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Competencia Dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Saberes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas) ▪ Gerencia de proyectos públicos ▪ Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA) ▪ Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional ▪ Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano ▪ Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento ▪ Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés ▪ Competitividad territorial

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crecimiento económico y productividad ▪ Catastro multipropósito
Saber hacer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI). ▪ Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones ▪ Seguridad ciudadana ▪ Biodiversidad y servicios ecosistémicos ▪ Gestión del riesgo de desastres y cambio climático ▪ Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño ▪ Construcción de indicadores ▪ Evaluación de políticas públicas ▪ Esquemas asociativos territoriales ▪ Análisis de impacto normativo
Saber ser	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas ▪ Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos ▪ Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública ▪ Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas ▪ Focalización del gasto social ▪ Lenguaje claro ▪ Servicio al ciudadano

Eje 3: Transformación digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Competencia Dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Saberes	<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 ▪ Economía naranja

<p>Saber hacer</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI). ▪ Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones ▪ Seguridad ciudadana ▪ Biodiversidad y servicios eco-sistémicos ▪ Gestión del riesgo de desastres y cambio climático ▪ Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño ▪ Construcción de indicadores ▪ Evaluación de políticas públicas ▪ Esquemas asociativos territoriales ▪ Análisis de impacto normativo
<p>Saber ser</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas ▪ Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos ▪ Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública ▪ Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas ▪ Focalización del gasto social ▪ Lenguaje claro ▪ Servicio al ciudadano

Eje 4: Probidad y ética de lo público

La integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

Soft Skill	Posibles temáticas y actividades de capacitación
-------------------	---

<p>Pensamiento crítico y análisis</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento crítico de los medios. ▪ Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación. ▪ Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
<p>Empatía y solidaridad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cultivar un entendimiento en los 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). ▪ Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.
<p>Agencia individual y de coalición</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas. ▪ Enfatizar en la creación de ‘poder junto con otros(as)’ y no ‘poder sobre otros(as)’ en los procesos de acción colectiva. ▪ Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.
<p>Compromiso participativo y democrático</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades. ▪ Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos. ▪ Entendimiento de los ejemplos de ‘pequeña democracia’: aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad. ▪ Código de integridad
<p>Estrategias de comunicación y educación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. ▪ Lenguaje no verbal. ▪ Programación neurolingüística asociada al entorno público
<p>Habilidades de transformación del conflicto</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales. ▪ Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz. ▪ Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.

<p>Práctica reflexiva continuo</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro.▪ Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo.▪ Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.▪ Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.
---	---

CAPÍTULO VII ESTRUCTURA DEL PIC

El PIC 2022 de la Superservicios incluye actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en puesto de trabajo, orientadas al fortalecimiento y desarrollo de competencias laborales y comportamentales, para lo cual se formuló a partir de la detección de necesidades y la priorización de temáticas que responden a necesidades concretas para mejorar la gestión individual e institucional.

Este diagnóstico permitió recopilar la información necesaria para identificar las necesidades de formación, facilitando la planificación de acuerdo con las prioridades de la Entidad, teniendo en cuenta la capacitación como una forma de optimizar la consecución de los objetivos misionales de la entidad, potencializando las capacidades de los colaboradores; este estudio es un insumo fundamental para identificar y orientar las acciones de formación que se materializarán en el PIC de la Superservicios para la vigencia 2022.

Para el diagnóstico las fuentes de información fueron las siguientes:

- Informes de auditoría de gestión.
- Información “*Diagnóstico de necesidades de aprendizaje individual*” formatos GH-F-099.
- Consolidación y análisis de los resultados obtenidos del diligenciamiento del formato GH-F-002 “*Diagnóstico de necesidades de capacitación*”.
- Recomendaciones proceso de intervención Clima Laboral 2021.

Las acciones encaminadas a la detección de necesidades permitieron identificar temas transversales enfocados a construir el ser, saber y hacer en los funcionarios, frente a esto la construcción de los programas de aprendizaje y las solicitudes de capacitación individual tienen en cuenta tanto las necesidades institucionales como el cumplimiento de los objetivos corporativos y los indicadores de área.

Teniendo en cuenta el esquema de aprendizaje organizacional que plantea el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y profesionalización del servidor público, se procedió a clasificar las necesidades de formación y capacitación identificadas mediante el diagnóstico, según los ejes temáticos definidos por el Gobierno Nacional.

CAPÍTULO VIII

DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

A partir de los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación llevado a cabo con todas las dependencias, las políticas de gestión y desempeño, las necesidades expresadas por los líderes en cuanto a la formación de sus equipos y las conclusiones tomadas del ejercicio de identificación del Conocimiento Crítico Viable (CCV) adelantado por la Oficina Asesora de Planeación e Innovación Institucional, se determinan los conocimientos y competencias que los servidores deben fortalecer y se diseñan las líneas de formación, capacitación y entrenamiento.

En la línea de formación se contempla la promoción permanente de la educación formal de los servidores a través de la divulgación de convocatorias a diferentes programas ofertados con financiación total o parcial de organismos externos y en algunos casos, la cofinanciación de la Superintendencia, según disponibilidad presupuestal.

En la línea de formación y capacitación, se priorizan las acciones orientadas a elevar el nivel de conocimiento y/o a profundizar habilidades de los servidores para su desarrollo integral. En esta línea se articulan el PIC los procesos de gestión de conocimiento que se manejan para recopilar, conservar y transferir el conocimiento crítico de la entidad, y las charlas, talleres, sensibilizaciones y sesiones de capacitaciones internas

Adicional, dentro del marco de innovación en la gestión pública, la Dirección de Talento Humano buscará la articulación a través de convenios interadministrativos con diferentes entidades públicas y/o privadas, con el propósito de ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimiento al interior de la entidad.

En cuanto a la línea de entrenamiento, en el marco del conocimiento participativo que pretende asegurar el capital intelectual de los colaboradores de la Superservicios, mediante iniciativas que propicien la generación, apropiación, intercambio y uso de conocimientos necesarios para el mejoramiento de competencias funcionales, aptitudes y habilidades que contribuyan al fortalecimiento de los procesos de la entidad, se dará continuidad y se buscará fortalecer el programa de Empalmes y el Programa de Mentorías desarrollados durante la vigencia 2021.

El presente plan pretende abarcar al mayor número de funcionarios de la entidad considerando su complejidad y las metas institucionales, por lo que se proyectan actividades de capacitación por grupos objetivos tanto de forma presencial como de forma virtual. Lo anterior con el ánimo de no afectar el normal desarrollo de las actividades tanto del Nivel Central como de las Direcciones Territoriales.

Programas de inducción y reintucción

A través de la Inducción se busca que el nuevo servidor que se vincula a la Superservicios conozca la entidad, se integre a la cultura organizacional, al sistema de valores, conozca la misión, visión y objetivos institucionales, conozca sus derechos y deberes y se cree en él un sentido de pertenencia hacia la entidad.

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998 se abarcarán temáticas que conduzcan a fortalecer y preservar la moralidad en la administración pública.

Para el desarrollo del programa de inducción se dará continuidad al proceso en modalidad virtual que durante la vigencia 2020 se dispuso para tal fin, de tal modo que las temáticas que se señalan a continuación sean las que comprendan y conformen su contenido, para que así el nuevo servidor cuente con las herramientas suficientes al inicio de su gestión.



Por su parte, a través de la reintucción se busca reorientar al servidor en el momento en el ocurran cambios normativos, de procesos, procedimientos, que puedan afectar el normal desarrollo de sus funciones. Se aplicará a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad.

El objeto de la reintucción para la presente vigencia tendrá como objetos principales:

- a. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones que afecten directamente la labor de la SSPD.
- b. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- c. Socializar las modificaciones de dependencias, procesos, procedimientos y demás, que con ocasión de la expedición del Decreto 1369 de 2020 se generen en aplicación del nuevo modelo de operación adoptado en virtud del mismo, mediante Resolución 20201000050165 del 11 de noviembre de 2020.
- d. Poner en conocimiento de los funcionarios, los cambios y aspectos relevantes que, en aplicación de los Planes Estratégicos del Talento Humano, se generen y ocasionen afectaciones o cambios relevantes en materia de administración del Talento Humano.

A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.

El programa de reinducción 2022 de la Superservicios, contendrá principalmente:

- a. Actualización normativa sobre servicios públicos
- b. Actualizaciones normativas por modificación del modelo de operación
- c. Actualización en gestión contractual y documental
- d. CPACA
- e. Seguridad y Salud en el Trabajo en virtud de la emergencia sanitaria declarada por la COVID-19 y en general de las políticas y actividades del sistema
- f. Código de Ética e Integridad
- g. Fortalecimiento de habilidades blandas
- h. Gestión del cambio organizacional

Tanto el programa de inducción como de reinducción se irán ajustando y actualizando permanentemente de acuerdo con las novedades y cambios en la entidad o en la normatividad relacionada con la misión institucional, y de ser necesario, se incluirá un componente presencial para garantizar su efectividad.

Entrenamiento en puesto de trabajo

De acuerdo con la Circular Externa No. 100- 010 – 2014 del 21 de noviembre de 2014 del DAFP se indicó que el entrenamiento en puesto de trabajo es uno de los elementos indispensables del PIC de las entidades. Adicionalmente se establece que el entrenamiento en puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios.

En este contexto, el entrenamiento en el puesto de trabajo se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. Su intensidad debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Al respecto, en el marco del presente plan, el entrenamiento en puesto de trabajo buscará brindar al funcionario aquellos conocimientos básicos para el inicio y desarrollo de sus labores, de tal modo que pueda desempeñarse y desenvolverse adecuadamente dentro de la Entidad, mientras completa el módulo de inducción correspondiente que preverá la profundización de los temas señalados anteriormente. En consecuencia, los conocimientos indispensables y de carácter general que se contemplarán en el entrenamiento serían:



No obstante, las dependencias incluirán en el presente programa aquellos conocimientos propios del área de acuerdo con sus labores y gestiones correspondientes.

Para la materialización del presente, se preverá la designación de cada dependencia estructural de uno o dos funcionarios de acuerdo con su dimensión, encargados de efectuar el correspondiente entrenamiento en puesto de trabajo y por su parte el Grupo de

Administración del Talento Humano o quien haga sus veces, implementará el correspondiente formato que permita evidenciar dicho proceso.

Programa de bilingüismo

La Superservicios continuará en el 2022 desarrollando el programa de bilingüismo con el cual se busca capacitar a los servidores en el aprendizaje del idioma inglés con el objetivo de mejorar su desempeño laboral, sus posibilidades de desarrollo profesional y personal.

El programa está basado en el estándar y niveles de competencia lingüística establecidos en el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas –MCERL. Este programa vincularía a funcionarios de las Direcciones Territoriales, quienes podrán tomar estos cursos de manera virtual. De esta forma, se permite la continuidad de las actividades realizadas durante 2021, buscando para 2022 ampliar la cobertura y realizar dos niveles durante el año:

Programa de empalmes y mentorías

Otro componente del PIC 2022 de la Superservicios son las mentorías y empalmes establecidas en el instructivo participativo elaborado en 2020:

A través del Programa de Mentorías se busca la “transferencia de conocimiento relevante o de experiencia de una persona (Mentor) que se percibe poseedor de este, hacia un colaborador de la entidad que no lo posee. Actualmente, el talento humano con el que cuenta la Superservicios presenta niveles de educación altos y, con un recorrido laboral amplio en temas y áreas específicas, lo que permite tener un saber hacer o experticia que no se puede documentar debido a la naturalidad de este, es por esto que se busca realizar una transferencia de conocimiento de tácito a tácito a través de espacios educativos”.

Por su parte, el Programa de Empalmes busca la transferencia de conocimiento específico y personalizado, de un colaborador saliente hacia un colaborador designado, por el líder de proceso para que asuma las actividades con el conocimiento recibido. Ante esta realidad, es fundamental identificar previamente los cargos y conocimientos críticos al interior de la entidad y hacer un análisis de riesgo de la pérdida del mismo por desvinculación de colaboradores que lo poseen.

El propósito para la presente vigencia es la puesta en marcha e implementación de ambos programas, teniendo en cuenta que deben partir de la identificación de necesidades producto del diagnóstico que antecede el presente programa, los informes de las auditorías realizadas

por las Oficinas de Control Interno y Planeación y de la identificación de temas que requieren sesiones de aprendizajes por parte del Grupo Administración del Talento Humano (GATH).

Particularmente para la presente vigencia y debido a los movimientos de la planta de personal que con ocasión de la expedición del Decreto 1370 de 2020, se han venido y que es probable que se sigan presentando durante 2022, es preciso afianzar ambos programas con el fin de minimizar el impacto y los posibles traumatismos debido a los cambios de dependencias y el desarrollo de los nuevos roles por parte de los funcionarios objeto de encargo, cambio de empleo en provisionalidad e incluso aquellos que se formalicen, de manera tal que los planes, programas y procesos de cada dependencia tengan continuidad y sufran las menores alteraciones posibles de cara a los movimientos de la planta de personal.

En consecuencia, ante la identificación de cada cambio de dependencia e incluso de nivel del empleo, se continuará promoviendo y buscando las mejores condiciones para que entre el nuevo funcionario y jefe de la correspondiente dependencia se concrete la correspondiente inducción y/o entrenamiento con los cambios específicos. Sobre este último aspecto, se preverá que en efecto los líderes del proceso puedan definir entrenamientos grupales que permitan a los funcionarios un arribo adecuado a las nuevas dependencias.

Implementación del enfoque de género

Con fundamento en el Nacional de Desarrollo 2018-2022, Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad en su capítulo XIV “Pacto de equidad para las mujeres” que en su objetivo 2, literal c, señala: “(...) *Las entidades de orden nacional crearán a su interior grupos de género que garanticen la transversalidad de los temas relacionados con la promoción de los derechos de las mujeres y que cuenten con personal experto y conocedor del enfoque de género para las mujeres y los derechos de esta población (...)*”, la Superservicios para la vigencia 2022 incluirá actividades y componentes que garanticen la implementación del enfoque de género al interior de la entidad.

Lo anterior, con el propósito de contribuir al cumplimiento de las metas de disminución de las brechas de género y la promoción de los derechos humanos de las mujeres, y en general de generar las actividades que trasciendan en la progresiva incorporación de este enfoque en el ámbito de planificación y gestión pública.

Así las cosas, se procurarán las actividades de observación, estudio y transformación de las diferencias culturales, económicas y políticas en la construcción de la condición y posición de hombres y mujeres dentro de la Superintendencia, que generen desigualdades y se expresan en situaciones de discriminación y exclusión social.

El punto de partida será la capacitación para la igualdad de género como proceso de transformación para proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos.

Para ello se iniciará el establecimiento de alianzas con dependencias como la Iniciativa de Paridad de Género, la Consejería Vicepresidencial para la Equidad de la Mujer, la Subdirección de Género del Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio de Trabajo, de tal modo que una vez abordado el marco general de correspondiente materia (I Cuatrimestre) se genere la profundización durante la segunda parte del año en 3 de los 8 frentes del Capítulo Pacto por la Igualdad de Género en el Plan Nacional de Desarrollo, a saber:

- Empoderamiento educativo y económico para la eliminación de brechas de género en el mercado laboral.
- Empoderamiento político para la participación de las mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones.
- Promoción del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias.
- Equidad de género para la construcción de paz.

CAPÍTULO IX PRESUPUESTO

El presupuesto estimado para el desarrollo del PIC 2022 se distribuye de la siguiente forma:

Concepto	Presupuesto
Cursos, talleres, diplomados en temas acordes con la gestión institucional	\$900.000.000,00
Actualización normativa y temas relacionados con el sector público	\$100.000.000,00
Inscripciones a cursos y eventos de formación y capacitación por demanda	\$80.000.000,00
Programa de Bilingüismo	\$420.000.000,00
TOTAL	\$1.500.000.000,00

CAPÍTULO X CRONOGRAMA

El cronograma del PIC 2022 de la Superservicios se definirá en el mes de enero, y se estima que su ejecución se realice entre los meses de febrero y diciembre de la vigencia, una vez se realice la correspondiente contratación de las actividades de apoyo para su realización.

Es importante tener en cuenta que debido a la dinámica laboral de la Superservicios pueden presentarse necesidades de capacitación y/o entrenamientos adicionales que conlleven a la inclusión en el PIC y correspondiente desarrollo en transcurso el año 2022.

CAPÍTULO XI EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación y seguimiento del PIC se realiza mediante el alcance al Plan de Acción Institucional, la aplicación de encuestas de satisfacción de la persona capacitada, la aplicación de encuesta para medir el impacto.

Nivel a Evaluar	Objetivos para Evaluar	Herramientas de Evaluación
Primer Nivel	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas	Encuestas de satisfacción
Segundo Nivel	Nivel de apropiación de conocimientos	Evaluaciones - teóricos de contenidos, apropiación de información. Pre y Post
Tercer Nivel	Aplicación de lo aprendido	A través de evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo.

El PIC representa el 10% del indicador del Plan de Gestión de la Dirección de Talento Humano y su nivel de cumplimiento se calcula desde la base de las actividades ejecutadas respecto de la planificadas en el periodo analizado.

$$\text{Cumplimiento del PIC} = \left(\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades Planeadas}} \right) * 100$$