

SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA



Identificador 14ij IF1t RzXd UHpP zKTP 367p 1e8=
URL <https://sedeelectronica.supervigilancia.gov.co/SedeElectronica/>

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

SECRETARIA GENERAL
GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

BOGOTÁ

2024

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN..... 4

2. OBJETIVO GENERAL..... 4

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4

4. ALCANCE.....5

5. MARCO NORMATIVO5

7. DEFINICIONES7

8. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....9

9. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES10

10. CARACTERIZACIÓN DEL PIC 2023.....9

11. LINEAMIENTOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023 – 2030 DEL DAFP.....9

11.1 EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.....10

11.2 EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.....11

11.3. EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.....12

11.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.....13

11.5 EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO.....14

11.6 EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS.....15

12. FORMACIÓN DE GERENTES PÚBLICOS.....16

12.1 OBJETIVOS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN.....16

12.2 ENFOQUE PARA LA FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN.....17

12.3 LÍNEAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN PARA LA ALTA GERENCIA Y DIRECTIVAS Y DIRECTIVOS DEL ESTADO.....18

13. DESARROLLO DEL PIC 2023.....20

14. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA PARA LA VIGENCIA 2024..... 23

14.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN..... 23

14.2 CONSOLIDADO DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL.....24

14.3 CONSOLIDADO DE CAPACITACIONES PARA EL AÑO 2024.25

14.4 RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....27

15. SUBPROGRAMAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....27

15.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN.....27

15.2 PROGRAMA DE REINDUCCIÓN.....26

16. EJECUCIÓN28

16.1 Evaluación y Seguimiento:29



Identificador 14ij IF1t RzXd UHpP zKTP 367p 1e8=
URL <https://sedeelectronica.supervigilancia.gov.co/SedeElectronica/>

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

16.3. Evaluación del Impacto de la Capacitación 29

17. PRESUPUESTO.....30

18. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....30

19. ANEXOS30



Identificador 14ij IF1t RzXd UHpP zkTP 367p 1e8=
URL <https://sedeelectronica.supervigilancia.gov.co/SedeElectronica/>

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.

Teniendo en cuenta la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, debe diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación para el año 2024, con el propósito de desarrollar destrezas, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos que conforman la entidad, propiciando así su eficacia personal, grupal y organizacional, y el mejoramiento de la prestación del servicio.

Este plan se diseñó con base en los lineamientos del *nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030*, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de la Dimensión del Talento Humano del MIPG, los resultados del diagnóstico de necesidades realizado a los servidores de las diferentes dependencias, al igual que la información proporcionada correspondiente a las necesidades de capacitación producto del seguimiento a los planes y programas institucionales frente a los objetivos estratégicos y las auditorías internas y externas.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024, propenderá entonces por dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la Entidad en función de lograr estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público. Así, como fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de la entidad con el ciudadano.

Finalmente, para la ejecución del plan en mención se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en la Política de Integridad de la Supervigilancia en particular. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

2. OBJETIVO GENERAL

Diseñar el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024 atendiendo los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida”, el Departamento Administrativo de la Función Pública, y las necesidades institucionales identificadas, mediante procesos continuos de formación y capacitación, bajo los principios de integridad y legalidad; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración, así como aproximarlos a la cultura organizacional, que permita desarrollar y fortalecer las competencias laborales, integrando los niveles de ética personal y profesional.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

- Dar estricto cumplimiento, a los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida”, del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, a través del Plan Institucional de Capacitación, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación establecido para el 2023-2030.
- Capacitar y formar a los Servidores Públicos en los SEIS (6) ejes temáticos definidos por del DAFP, para mejorar su desempeño funcional y comportamental.
- Promover el desarrollo integral del Servidor Público, apuntando a la mejora continua en la prestación del servicio a los ciudadanos y usuarios de la Entidad, y al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

4. ALCANCE

Inicia a partir del lineamiento definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 en línea con la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida”, continuando con el diligenciamiento del formato FOR-GTH-310-017 por parte de los coordinadores de grupo, una vez socializado con los servidores públicos a cargo (Necesidades de Capacitación por Dependencia); surtido lo anterior, se procede a la consolidación en la matriz de programación de capacitaciones, y se anexa al Plan Institucional de Capacitación, y finaliza con la publicación en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

5. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación, que incluye el proceso de realizar Inducción y reinducción al talento humano, responde a lineamientos legales contemplados en:

NORMA APLICABLE			DESCRIPCIÓN
Constitución de Colombia	Política	de	Establece en su Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.
Ley 190 de 1995			Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
Decreto Ley 1567 de 1998			“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
Ley 489 de 1998			Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
Ley 734 de 2002, Art. 33 y 34, No. 3 y 40			Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
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”.
Ley 1064 de 2006			Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal.
Decreto 4904 de 2009			“Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Decreto 1083 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público".
Decreto 894 de 2017, Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público. Sentencia C-527 de agosto 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. Sentencia C-527/17 en el artículo 1º del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.
Decreto 648 de 2017	"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública."
Decreto 051 de 2018	"Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009".
Decreto 612 de 2018	"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".
Decreto 815 de 2018	"Por la cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos".
Ley 1960 de 2019	"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".
Sentencia Consejo de Estado – Sala de Consulta y Servicio Civil 11001-03-06-000-2020-00205-00(2455) del 18 de diciembre de 2020	Programas de bienestar social e incentivos para empleados del Estado. Educación formal y no formal. Empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional.
Resolución No. 104 de 20 marzo de 2020 – Función Pública.	"Por medio de la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030".
Carta Iberoamericana de la Función Pública	La profesionalización de la función pública garantiza que los servidores posean los atributos necesarios para el logro de los objetivos de los estados. Tales atributos se refieren al mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de las funciones asignadas, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia. En su Capítulo Segundo, la Carta establece los criterios orientadores y principios rectores. En el numeral 37, concerniente al Desarrollo, indica que "Los sistemas de función pública deben incorporar mecanismos que favorezcan y estimulen el crecimiento de las competencias de los empleados públicos, mantengan alto su valor de contribución y satisfagan en lo posible sus expectativas de progreso profesional, armonizando éstas con las necesidades de la organización. Los empleados públicos deberán recibir la capacitación adecuada para complementar su formación inicial o de acceso, para adaptarse a la evolución de las tareas, para hacer frente a déficits de rendimiento, para apoyar su crecimiento profesional y para afrontar los cambios organizativos.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

La formación de los empleados públicos deberá desarrollarse mediante planes diseñados para apoyar prioridades claras de la organización, en el marco de las políticas globales, y basarse en diagnósticos fiables de necesidades. La inversión en formación debe ser objeto de evaluación, que se extenderá a la apreciación de los aprendizajes producidos, la satisfacción de los participantes, la relación entre resultados y costos y el impacto sobre el rendimiento de las personas en sus puestos de trabajo.

Norma ISO 9001-2015

La norma ISO 9001 es una norma de sistemas de gestión de la calidad (SGC) reconocida internacionalmente. La entidad en la actualidad se encuentra certificada en la norma ISO 9001-2015.

De acuerdo a lo establecido en el capítulo 7.2 Competencias, la organización debe:

- a) determinar la competencia necesaria de las personas que realizan, bajo su control, un trabajo que afecta al desempeño y eficacia del sistema de gestión de la calidad;
- b) asegurarse de que estas personas sean competentes, basándose en la educación, formación o experiencia apropiadas;
- c) cuando sea aplicable, tomar acciones para adquirir la competencia necesaria y evaluar la eficacia de las acciones tomadas;
- d) conservar la información documentada apropiada como evidencia de la competencia.

Ley 2294 de 2023

“Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022-2026 “Colombia potencia mundial de la vida”.

6. IMPORTANCIA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS

La formación del talento humano, permite el desarrollo de las personas y facilita a las Entidades alcanzar sus objetivos planteados, por lo que el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, es un factor estratégico dentro de las organizaciones, pues a partir de este, se busca FORMAR, GESTIONAR, DESARROLLAR Y OPTIMIZAR las competencias funcionales y laborales, y habilidades de los Servidores Públicos para un desarrollo eficiente de su rol. Además de lo anterior, y conforme a lo estipulado en la normativa y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA LA VIGENCIA 2023, se encuentra direccionado en el fortalecimiento y desarrollo de competencias laborales necesarias para contar con Servidores Públicos 4.0, promoviendo el aprendizaje constante, la mejora continua y el desarrollo del servicio público. El presente Plan Institucional de Capacitación, contribuirá a la apropiación de la cultura organizacional de la Entidad y brindará las herramientas y conocimientos requeridos para el desarrollo eficiente de las funciones de los Servidores Públicos, esto para la consecución de los objetivos planteados.

7. DEFINICIONES

Aptitud: Conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencias de los servidores.

Capacitación: Es el 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

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

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 y al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Clima Laboral: Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el “saber hacer” del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse con su interacción con la entidad o empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Es la alta dirección con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona o no el terreno adecuado para un buen clima laboral.

Competencia: Es la 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - DAFP).

Compromiso Organizacional: Es el compromiso de un funcionario con la entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.

Dimensión del 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 y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

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

Dimensión del 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.

Educación Formal: Se entiende por 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. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4).

Educación Informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Educación No Formal (Para el trabajo y Desarrollo Humano): La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), 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. (Ley 115 de 1994).

Formación: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Plan de Aprendizaje del Equipo: Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

Plan Individual de Aprendizaje: Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

8. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN¹

La capacitación, en la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Ley 1567 de 1998:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Profesionalización del servicio Público:** 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.

¹ Decreto Ley 1567 de 1998. Artículo 6. Principios Rectores de la Capacitación.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

9. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES

De acuerdo a lo establecido en el Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Artículo 1. Que modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998: *"Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."*

Por lo anterior, los servidores de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada que participen en el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, tendrán las siguientes obligaciones:

- A. Cumplir estrictamente con las actividades del presente plan y la agenda programada por el proceso de Gestión de Recursos Humanos, para lo cual el profesional encargado comunicará las actividades a desarrollar, las cuales quedarán integradas al Plan estratégico de recursos humanos 2024 como actividades programadas, y serán susceptibles de ser calificadas dentro de los indicadores de gestión del proceso y diferentes informes de gestión del área.
- B. Los coordinadores y jefes de área deberán facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación y formación que programe la Entidad.
- C. Socializar al interior del área de trabajo, los conocimientos adquiridos en eventos de capacitación con una intensidad mínimo 2 horas, de la cual se dejará constancia mediante acta, debiendo remitirse ésta, al proceso de Gestión de talento Humanos, dentro de los siguientes treinta (30) días calendario.
- D. Evaluar cada uno de los eventos de formación y capacitación en los que participe y remitir los soportes al proceso de gestión de Talento humano máxime dentro los siguientes cinco (05) días calendario de tomada la capacitación.
- E. El funcionario designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas de formación desarrolladas a través del PIC, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo. Cuando el servidor que haya sido designado o voluntariamente haya realizado su inscripción en un programa de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria, se multará con la inasistencia a la próxima capacitación que

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

desea tomar.

10. CARACTERIZACIÓN DEL PIC 2023

El Plan Institucional de Capacitación 2024 de la Entidad se encuentra dirigido a los 94 Servidores Públicos que conforman la Planta de Personal, de acuerdo con la normativa vigente. - Caracterización de la Planta Teniendo en cuenta la estructuración de la Planta de Personal de la Entidad, los ejes temáticos establecidos, las necesidades institucionales, se tiene prevista la segmentación de temas a capacitar y los programas a desarrollar teniendo en cuenta la siguiente información:

Planta de Personal por Niveles

NIVELES	No.
Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada	1
Asesor del Sector Defensa	6
Superintendentes Delegadas	2
Jefes Oficina Asesoras	3
Secretario General	1
Profesional de Defensa	44
Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa	14
Auxiliar para apoyo de Seguridad y Defensa	22
TOTAL.....	94

11. LINEAMIENTOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023 – 2030 DEL DAFP

La información detallada en el diagnóstico realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Escuela Superior de Administración Pública, y el Centro Nacional de Memoria Histórica, muestra la necesidad de actualizar el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, lo anterior, con el fin de alinear las temáticas que orientan la formación y la capacitación de los servidores públicos con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo Colombia Potencia Mundial de la Vida, y con ello poder contribuir al desempeño institucional a través del fortalecimiento de capacidades de las y los servidores públicos.

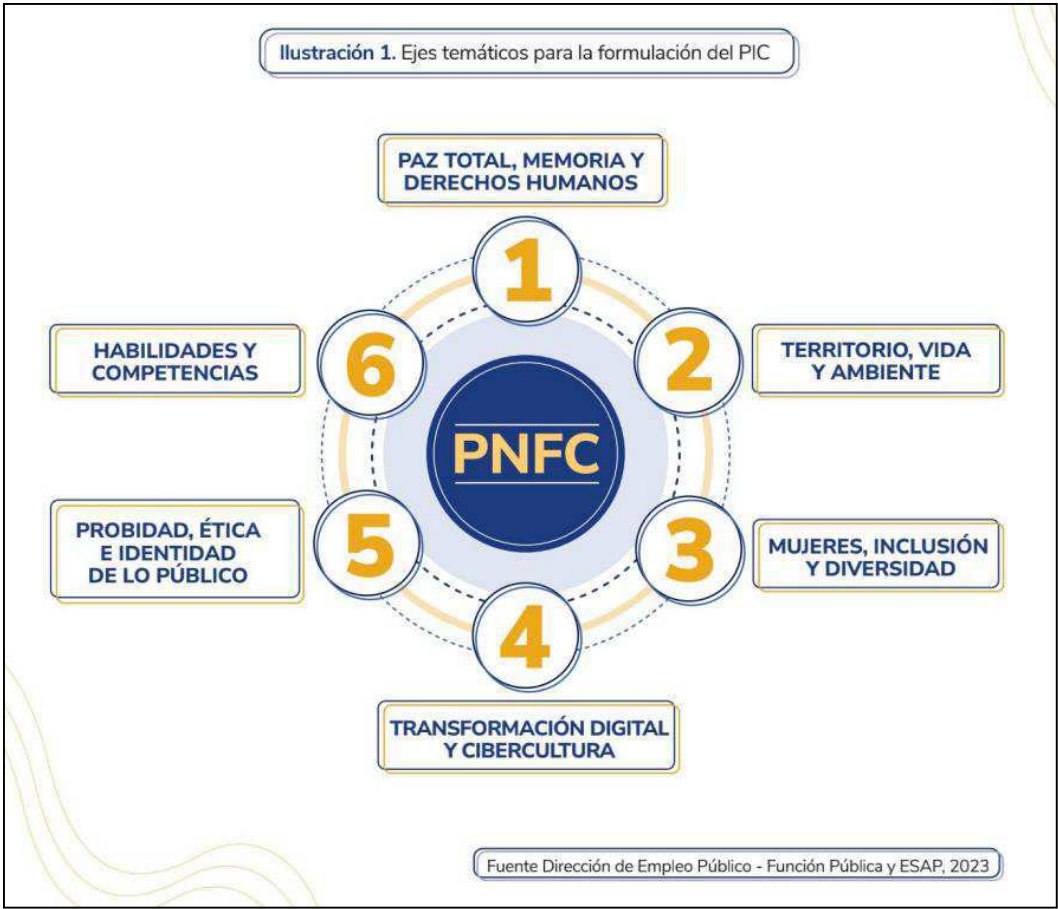
La presentación de los ejes definidos y las temáticas por cada uno de ellos, la cual se llevó a cabo en la presente vigencia (2023), en el marco del Encuentro del Equipo Transversal de Jefes de Talento Humano, en gran medida demostraron la importancia de incluir nuevas temáticas alineadas al PND en temáticas tales como la paz total, así como la relevancia en temas de inclusión y diversidad en el servicio público. En este mismo sentido, los resultados de esta encuesta muestran que es importante seguir fortaleciendo la capacitación en temas relacionados con la transformación digital, la industria 4.0, la inteligencia artificial, entre otros, relacionados con la cuarta revolución².

En consecuencia y teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico, se establecieron seis ejes en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, que orientan la formación y capacitación de los servidores públicos, partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación y la formación, la

² Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, Función Pública.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

gestión estratégica del talento humano, y por último el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos.



11.1 EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

“Paz Total es la apuesta para que el centro de todas las decisiones de política pública sea la vida digna, de tal manera que los humanos y los ecosistemas sean respetados y protegidos. Se trata de generar transformaciones territoriales, superar el déficit de derechos económicos, sociales, culturales, ambientales, y acabar con las violencias armadas, tanto aquellas de origen sociopolítico como las que están marcadas por el lucro, la acumulación y el aseguramiento de riqueza”³.

³ Plan Nacional de Desarrollo (2022-2026), pág. 207.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

Algunas de las acciones específicas que pueden formar parte de la función pública para la paz incluyen la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana.

Temáticas Sugeridas

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



- 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



- 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

- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas

- 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

- 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

11.2 EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

Página 13 de 31

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

Dirección: Calle 24A No. 59-42 Torre 4 Piso 3
Centro Empresarial Sarmiento Angulo
Conmutador: (+601) 307 8038
Línea gratuita: 01 8000 119703

Icontec
ISO 9001
IC-GENESYS

Código: FOR- FOR-GDO-330-010
Fecha aprobación: 29/06/2023

 **SUPER VIGILANCIA**
SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

De lo anterior, 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 socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

Temáticas Sugeridas:

- 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.

- Incrementos sustanciales en la productividad.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.

- 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.

- 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.

- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.
- Territorialidades en clave con la paz.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.

- 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

11.3. EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

Temáticas Sugeridas:

Temáticas Sugeridas



- 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.

- 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.



- 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.

- 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



- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- Creatividad
- Apertura a los cambios

- 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

11.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la trasformación 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. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva. Más que industria hablemos de una vez de Servidor Público 4.0.

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de Gobierno.

Temáticas Sugeridas:

- 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

- 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

- 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

- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Análítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado

- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento Sistémico
- Trabajo en equipo

- 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

11.5 EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

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

Ahora bien, “la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive”⁴. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la

⁴ Wendt, (1999)

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

Temáticas Sugeridas:

Temáticas Sugeridas

SABERES

- 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

SABER HACER

- 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

SABER SER

- 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 (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

Fuente PNFC, 2023-2030

11.6 EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

Las competencias laborales se definen como la 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,

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público⁵⁰.

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

Temáticas Sugeridas:

Temáticas Sugeridas

SABERES

- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales

- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes

SABER HACER

- Herramientas para la obtención de resultados
- Comunicación efectiva y asertiva
- Liderazgo efectivo
- Gestión del desarrollo de las personas
- Resolución de conflictos

- 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

SABER SER

- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y a los ciudadanos
- Compromiso con la organización

- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Resiliencia, Tolerancia
- Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fuente PNFC, 2023-2030

12. FORMACIÓN DE GERENTES PÚBLICOS⁵

La formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección en las diferentes ramas del poder público estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Escuela de Alto Gobierno, de conformidad con lo que ordena en la Ley 489 de 1998, Capítulo VII, artículos 30 y 3. La Escuela de Alto Gobierno queda definida como un programa permanente y sistemático “cuyo objeto es impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional”⁶.

La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público⁷, se

⁵ Tomada función pública

⁶ Ley 489 de 1998.

⁷ El concepto amplio que incluye los empleados públicos dentro de los cuales encontramos los de libre nombramiento y remoción, los de periodo fijo y los de elección popular. Dentro de los servidores públicos se encuentran los miembros de las corporaciones públicas como lo son Congreso de la República, Asambleas, Concejos y

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

orientará a promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección cualificada de las entidades, las organizaciones o el cargo que desempeñe y, por otra parte, a alinearse con los propósitos y mandatos constitucionales, legales⁵³, reglamentarios e institucionales que configuran el Estado Social de Derecho, en especial, en lo que corresponde a la búsqueda continua de la justicia ambiental, social y económica, la generación de valor público para la vida, el bienestar social cultural incluyente y la Paz.

12.1 OBJETIVOS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN

La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público tendrá mínimo los siguientes objetivos:

- ✓ Fortalecer su capacidad para la gobernanza, liderazgo, gestión y administración de las políticas públicas que faciliten la transición hacia la paz total, la justicia y la equidad social, económica y ambiental.
- ✓ Afianzar su comprensión política, jurídica, técnica e instrumental sobre la lógicas y funcionamiento del Estado Social de Derecho, las ramas del poder público y su administración de modo que interioricen, orienten y garanticen la realización de los principios de justicia y equidad, inclusión, participación, democracia y responsabilidad ética en la gestión de los asuntos públicos bajo su cargo.
- ✓ Fortalecer su capacidad para liderar, difundir, sistematizar y promover el cambio en los conocimientos y competencias adquiridos por el talento humano con el objeto, prioritario, de garantizar la vida, la justicia ambiental, social y económica de las personas y la sociedad colombiana.
- ✓ Fortalecer su capacidad para liderar, difundir, sistematizar adecuación y los procesos de cambio de los dispositivos institucionales, organizacionales y administrativos pertinentes para la implantación con el objeto, prioritario, de garantizar la vida, la justicia ambiental, social y económica de las personas y la sociedad colombiana.

Los objetivos de capacitación, formación e inducción de las y los servidores públicos de la alta dirección del Estado deben ser leídos, interpretados, gestionados y operacionalizados que:

- ✓ Los problemas del Estado, el gobierno, la gestión de las políticas y la administración pública son asuntos complejos que se resisten a la homogenización, procesos únicos o terminados, lo que es especialmente cierto, por ejemplo, respecto de la diversidad y variedad de situaciones que se expresan en los territorios y sectores.
- ✓ Los problemas del Estado, el gobierno, la gestión de las políticas y la administración deben ser asumidos en forma integral, integrada y, según la especificidad que demande cada contexto –actores y situaciones coyunturales y estructurales– en lo que se realice la acción directiva, es decir, requieren de un análisis holístico.
- ✓ Los problemas del estado, el gobierno, la gestión de las políticas y la administración pública deben ser asumidos entendiendo que el cambio, transformación e innovación son inherentes al proceso educativo, la naturaleza variable de los problemas estatales, organizacionales e

Juntas Administradores Locales. No incluye profesionales contratados mediante ordenes de prestación de servicios o contratistas.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

institucionales y a las capacidades y posibilidades humanas, tecnológicas e institucionales.

12.2 ENFOQUE PARA LA FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN

La Subdirección de Alto Gobierno, de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), encargada de la formación, capacitación, inducción de la alta dirección del Estado tendrá como referentes para el desarrollo de todas sus actividades los siguientes enfoques:

- 1

Enfoque de Género: parte del reconocer y evidenciar las diferencias entre mujeres y hombres y a partir de allí generar acciones afirmativas que permitan combatir las situaciones de exclusión y marginación histórica.
- 2

Enfoque Territorial: Aborda la caracterización de los distintos elementos que configuran un espacio territorial, para a partir de allí establecer acciones adecuadas a las condiciones sociales, geográficas y culturales.
- 3

Enfoque Étnico - Diferencial: analiza las formas de discriminación, exclusión y segregación que han tenido los grupos y pueblos étnicos y que afectan integralmente el goce de sus derechos.
- 4

Enfoque en clave de revolución de la inteligencia: Implica el reconocimiento y diálogo de saberes constructivo entre los usos y costumbres de autoridades y pueblos con las formas de la gerencia moderna nacional y global.
- 5

Enfoque sistémico de gobierno: analiza y entiende el ejercicio del Alto Gobierno y de la Alta Gerencia Pública como un todo integrado e integral en que los sucesos, los problemas, las acciones de política pública y los dispositivos institucionales y la gestión del talento humano se articulan y afectan en la producción de valor público para la paz duradera y la vida sostenible.
- 6

Enfoque en clave de pedagogía crítica: implica procesos de coaprendizaje que se sustentan en el diálogo de saberes y de conocimientos que abren espacio para que se exprese la diferencia y la experiencia.

12.3 LÍNEAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN PARA LA ALTA GERENCIA Y DIRECTIVAS Y DIRECTIVOS DEL ESTADO

Las líneas que a continuación se desglosan identifican los temas y los objetivos perseguidos en la formación, capacitación e inducción de las y los altos directivos públicos.

- **Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública:** Se orientan a fortalecer las capacidades gerenciales de los altos directivos del Estado Colombiano y se disponen como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia – eficacia y transparencia del servicio público.

No.	LÍNEA TEMÁTICA OBJETIVO	LÍNEA TEMÁTICA OBJETIVO
7	Habilidades Gerenciales y directivas	Fortalecer las capacidades de la alta dirección del Estado mediante el desarrollo de habilidades para la gestión sistémica del conocimiento, toma de decisiones estratégicas; la prospectiva y la planeación de organizaciones, el liderazgo transformador, el trabajo en equipo y la gestión del cambio, gerencia y evaluación del talento humano, colaboración, resolución de conflictos, innovación y gestión del tiempo.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

2	Gobierno para la transformación Digital y Cibercultura	Fortalecer y expandir el uso intensivo de las TIC, el desarrollo de servicios y procesos inteligentes para la toma de decisiones basada en datos y evidencia, facilitar la interoperabilidad y la innovación, el gobierno en línea, digital y abierto.
3	Gobierno y Ética Pública	Desarrollo de la ética pública, sistemas de valores, trámite transparente, conducta y comportamiento como funcionario público.
4	Comunicación Pública y de gobierno	Orientada a generar las capacidades de la Alta Gerencia para la implementación de comunicación pública asertiva, estratégica y democrática del conocimiento y la información gubernamental y social.
5	Gestión Integral Contractual	Orientada a generar competencias para la alta gerencia pública en materia de contratación estratégica para ordenadores de gasto. Con esto se busca disminuir los riesgos asociados a las malas prácticas de contratación estatal y mejorar la forma en la que las instituciones públicas adquieren bienes y servicios, reducir los riesgos de sanciones, generados por errores de trámites.
6	Gestión Estratégica Finanzas Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, entre otros.
7	Gobierno y Corporaciones Públicas	Orientada a prestar capacitación y asistencia técnica al Congreso de la República, las Asambleas Departamentales, los Concejos Municipales y Juntas Administradoras Locales, en temas como el abordaje de agendas corporativas, alta gerencia, políticas públicas, democracia, legitimidad y filosofía de las normas.
8	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Orientada a promover la consolidación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión: planeación estratégica, gestión del talento humano, modalidades de selección y vinculación del personal a la administración pública, gestión de recursos públicos, sistemas de información, sistema de control MP, CGR, veedurías ciudadanas presupuesto público.
9	Gobierno, Estado y Administración Pública	Orientada hacia la organización y del funcionamiento del Estado, ramas del poder público, pesos y contrapesos, control de tutela entre el sector central y descentralizado, democracia y participación, derechos, diversidad.

- **b. Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social:**
Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo y de los Planes de Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios.

No. **LÍNEA TEMÁTICA OBJETIVO**

LÍNEA TEMÁTICA OBJETIVO

1	Gobierno para la Paz Total	Busca Generar lineamientos para la territorialización de la paz total como parte de las agendas públicas territoriales. Se orienta hacia la conceptualización y alineación programática del Sistema Nacional de Paz con la estructura de planeación del Estado.
2	Gobierno para la Nueva Ruralidad	Orientada a generar lineamientos de política para fortalecer el diseño e implementación de acciones orientadas a la reforma rural. Esto implica el reconocimiento de mecanismos orientados a la integración regional que faciliten la democratización de la tierra, la garantía del derecho humano a la alimentación, el cambio de paradigma sobre cultivos ilícitos, la implementación del Catastro Multipropósito, el ordenamiento urbano-regional en torno a la protección del campesinado y la ruralidad, entre otros aspectos.
3	Gobierno Tradicional y Propio	Orientada a fortalecer los procesos de gobierno tradicional y étnico, a través del reconocimiento de las dinámicas del gobierno intercultural, el análisis de capacidades territoriales diferenciadas, el fortalecimiento de la autonomía de los gobiernos étnicos y el diálogo y cooperación entre gobiernos.
4	Gobierno para la Preservación de la Cuenca Amazónica	Orientada a la acción estratégica del alto gobierno para la preservación de la cuenca amazónica, entendiéndolo como uno de los principales retos planetarios liderados por Colombia. Esto comprende el posicionamiento de la protección amazónica como tema de la agenda de cooperación internacional entre gobiernos y escuelas de

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

		gobierno, el apoyo a la implementación de procesos de restauración ecológica orientados a la contención de la deforestación, el avance en el catastro multipropósito, entre otros aspectos.
5	Gobierno para el cambio climático	Orientada a fortalecer las capacidades directivas del alto gobierno para la gestión institucional del cambio climático, como uno de los ejes articuladores del desarrollo sostenible del país. Esto implica la generación de lineamientos para el ordenamiento territorial entorno al agua, la gestión del riesgo de desastres, la revitalización de economías locales, la transformación de zonas forestales, entre otras medidas.
6	Estado y Gobierno	Orientada hacia el fortalecimiento de capacidades para la gobernanza integral del territorio, el mejoramiento del vínculo entre Estado y ciudadanía y los retos para la construcción de la paz total.
7	Gobierno en Prospectiva	Orientada a generar un ejercicio de prospectiva determinando escenarios de actuación del alto gobierno frente a los retos relacionados con el fortalecimiento de las entidades públicas territoriales y nacionales, así como el fortalecimiento del vínculo Estado-ciudadanía.
8	Gobierno en activación Económica	Orientada a generar capacidades para el desarrollo de procesos de activación económica territorial, con énfasis en gestión y promoción turística de destinos, coadyuvando a la construcción de alternativas de producción económica sostenible.
9	Gobierno de las mujeres	Orientada a fortalecer los procesos e inclusión de la mujer en los diferentes niveles de gobierno.
10	Planeación para el Desarrollo Territorial	Orientada a aumentar las capacidades para la toma de decisiones del alto gobierno, en lo relacionado con el ordenamiento y la planeación del desarrollo territorial. La orientación está hacia la superación de visión fragmentada de la planeación, la armonización y racionalización de los instrumentos de planeación, la gobernanza multinivel y la toma de decisiones con participación ciudadana incidente.

13. DESARROLLO DEL PIC 2023

El desarrollo del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, se establece como un proceso que cuenta con SEIS (6) etapas, iniciando con la Sensibilización de los servidores públicos, indicando la importancia de dar a conocer cuáles son las necesidades de capacitación que afloran en cada una de las dependencias de la Supervigilancia y así construir el PIC 2024, y proceder al I análisis de las necesidades a través de un Diagnóstico (encuesta de necesidades de capacitación, cierre de brechas identificadas, Necesidades de capacitación identificadas en diferentes espacios), continua con un proceso para la construcción del Plan Institucional de Capacitación (lineamientos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del DAFP, Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano y el FURAG) que permitan dar respuesta a las necesidades de capacitación que fueron identificadas en el diagnóstico, para dar paso a la implementación y ejecución de los programas (Programas de formación internos, desarrollados por personal de la entidad, y externos, desarrollados con proveedores). Este ciclo cierra con el seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación (Indicador del Impacto del Plan Institucional de Capacitación que incluye evaluación de Satisfacción y la Evaluación de conocimiento), que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS



Fuente: Guía formulación Plan Institucional de Capacitación – Función pública.

14. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA PARA LA VIGENCIA 2024

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada a través de su Plan Institucional de Capacitación busca planear, programar, ejecutar y realizar seguimiento de las actividades de formación y capacitación para los servidores, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

La Alta Dirección, Coordinadores y/o responsables de las mismas, ASEGURARÁN LA PARTICIPACIÓN ACTIVA Y EFECTIVA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS a su cargo en el proceso de implementación, elaboración, formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2024, de conformidad con los lineamientos constitucionales, legales y reglamentarios.

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

14.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes insumos:

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

- 1

Antecedentes del Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2023
- 2

Memorando necesidades de capacitación vigencia 2024.
- 3

Diligenciamiento del formato de necesidades de capacitación por dependencias.
- 4

Priorización de las necesidades de capacitación de acuerdo a la planeación y lineamientos impartidos para el año. Es importante anotar que la priorización se realizó con las necesidades de capacitación primarias y que tengan mayor cobertura, es decir preferiblemente transversales.
- 5

Necesidades de capacitaciones consolidadas para presentarlas a la Comisión de Personal, y posteriormente ser llevarlas al Comité de Gestión y Desempeño para que aprueben las más acorde a la misión y objetivos de la entidad.
- 6

Aprobación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, por parte del Comité de Gestión y Desempeño.
- 7

Contratación Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2024.
- 8

Ejecución del PIC 2024.

Con lo expuesto anteriormente, el Grupo de Recursos Humanos presenta la información a la Comisión de Personal y al Comité de Gestión y Desempeño, que determinarán las capacitaciones aprobadas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024.

Para garantizar la efectividad del Plan, las capacitaciones que sean contratadas, previa a la inscripción del o la servidora pública, requiere del diligenciamiento del acta de compromiso de actividades del plan estratégico de talento humano, Código: FOR-GTH-310-089.

14.2 CONSOLIDADO DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL

Esta etapa se realizó con la consolidación de la formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE – por cada dependencia siguiendo las pautas y parámetros establecidos por el Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7, así como la Guía para la Formulación del PIC 2024.

La consolidación de los PAE 2024 se presentará según los tiempos establecidos al Comité de Gestión y Desempeño con el fin de aprobar los proyectos en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024, sin olvidar que hay que dar prelación a las necesidades de capacitación más sentidas y que tengan mayor cobertura, es decir preferiblemente transversales.

Así mismo, la consolidación de las capacitaciones solicitadas por cada dependencia para presentarlas al comité y según los recursos dejar aquellas que se puedan obtener con los apoyos de los entes colaboradores.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

Por otro lado, la Supervigilancia ya inicio la vinculación a carrera administrativa, por lo que es de importancia que los servidores públicos de la entidad adquieran competencias básicas, funcionales o específicas y comportamentales de acuerdo al perfil y funciones que desempeñan al interior de la organización.

14.3 CONSOLIDADO DE CAPACITACIONES PARA EL AÑO 2024.

Para este consolidado, se tiene en cuenta la solicitud realizada a todas las áreas de la entidad mediante comunicación interna, sobre las necesidades de capacitación que se tienen por área. Este diagnóstico de necesidades de capacitación se envió el día 30 de noviembre de 2023 mediante Memorando No. 20233100137693 con el fin de que los equipos de trabajo se reunieran para identificar sus necesidades de formación y fueran plasmadas en el formato necesidades de capacitación por dependencia código: FOR-GTH-310-010, con plazo máximo de entrega el día 15 de diciembre de 2023. Se pudo evidenciar que de las 21 áreas de la entidad únicamente 9 áreas presentaron las necesidades siendo este el 42,86% de las necesidades de capacitación de la entidad. La cual se diligencia en el formato de calidad correspondiente, detallado en la Suite Visión Empresarial, y las áreas que entregaron la información fueron las siguientes:

- NECESIDADES CAPACITACIÓN SERVIDORES SVSP:

DEPENDENCIA	GRUPO DE TRABAJO	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN
SUPERINTENDENTE DELEGADA PARA EL CONTROL	INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS PRELIMINARES	Capacitación de la Normatividad y regulación de los procesos propios de área.
		Capacitación en herramientas Ofimáticas.
		Capacitación sobre el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
		Capacitación en comprensión y redacción de textos.
	GRUPO DE INSPECCIÓN	Normatividad aplicable al sector de la vigilancia y seguridad privada.
		RENOVA, ESIGNA, GUARDIAN APO, RUES, SEVEN, SHAREPOINT.
		Capacitación en redacción y estructuración de textos.
		Gestión administrativa, Redacción técnica de informes.
	GRUPO DE SANCIONES	Normatividad aplicable al sector de la vigilancia y seguridad privada.
		RENOVA, ESIGNA, GUARDIAN APO, RUES, SEVEN, SHAREPOINT.
		Capacitación en redacción y estructuración de textos.
		Capacitación de herramientas ofimáticas.
SUPERINTENDENTE DELEGADA PARA LA OPERACIÓN	GRUPO DE ESQUEMAS Y AUTOPROTECCIÓN	Capacitación en normativa y regulación de los procesos propios de área.
		Capacitación en herramientas ofimáticas.
		Capacitación sobre el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
		Capacitación en comprensión y redacción de textos.
OFICINA CONTROL INTERNO	OFICINA CONTROL INTERNO	Auditoría de gestión integral.
		SARLAFT
		Power BI y otras herramientas de Microsoft 365 (Sway - - Planner).
		Capacitación sobre la implementación de la Política Gestión de Información Estadística dada por el DANE.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	Conversatorio sobre la Política de Transparencia y Acceso a la Información pública dada por el DAFP. Excel Básico, Excel intermedio, Excel Avanzado. Implementación ISO 45001:2018, ISO/IEC 27001:2022, ISO 14001:2022. Planeación y Ejecución presupuestal de los recursos públicos. SARLAFT Power BI y otras herramientas de Microsoft 365 (Sway - - Planner).
SECRETARIA GENERAL	CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	Gestión documental – normatividad y técnicas básicas de archivo: creación y mantenimiento de expedientes, hoja de control, foliación. Nomenclatura y métodos para generar información uniforme y con trazabilidad en cualquier aplicativo en particular gestor documental y correo electrónico. Aplicativos orientados al trabajo a distancia y respaldo de la información (sincronización de archivos en one drive) y al trabajo colaborativo con énfasis en Excel, Word, Sharepoint, Teams y uso de buzón compartido en Outlook. Actualización y profundización en materia disciplinaria y en temas relacionados: Teoría general del Acto Administrativo, jurisprudencia, derecho constitucional, derecho probatorio, derechos humanos, reserva de la información y control de legalidad de los actos disciplinarios, enfocados al procedimiento disciplinario. Gestión administrativa – planeación – Sistema de Gestión de Calidad – MECI y MIPG – Redacción y presentación de informes técnicos y estadísticos. Uso de la Suite Vision. Excel avanzado y uso avanzado de Suite Office 365 para la generación de aplicativos al interior del GCID (Power apps, Visio, Planner, Project, Teams, Sharepoint entre otros). Introducción y niveles básicos en derecho disciplinario, administrativo y empleo público dirigido al personal diferente a abogados.
	GRUPO DE RECURSOS FINANCIEROS	Tributario Contabilidad
	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS	Nómina en el sector público. Prestaciones sociales en el sector público. Actualización en seguridad social. Capacitación en Excel avanzado. Situaciones administrativas. Actualización en normativa seguridad y salud en el trabajo. Actualización normativa evaluación del desempeño sector defensa. Resolución de Conflictos Identificación y manejo de estrés. Diversidad cultural en el entorno laboral Cultura organizacional y adaptación al cambio. Desarrollar una identidad profesional orientada al servicio público.

- NECESIDADES CAPACITACIÓN GERENTES PÚBLICOS SVSP:

DEPENDENCIA	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN
SUPERINTENDENTE DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA	1. Gerentes Públicos de la Administración Colombiana: Módulo 1. Organización y Funciones del Estado Colombiano Módulo 2. Gestión del Empleo Público y del Talento Humano Módulo 3. Gestión y Desempeño Institucional Módulo 4. Contratación Pública 2. Formulación y/o Planeación Estratégica para Gerentes Públicos (Alta Dirección).
SUPERINTENDENTE DELEGADA PARA EL CONTROL	
SUPERINTENDENTE DELEGADA PARA LA OPERACIÓN	
SECRETARIA GENERAL	
Se invitará a participar a los demás integrantes del nivel directivo, asesores de despacho y jefes de oficina (Control interno, Planeación, Jurídica y Sistemas).	

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

14.4 RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:

En el Plan Institucional de Capacitación 2023 de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada se desarrollan capacitaciones con la Red Institucional conformada por otras entidades, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública - ESAP.
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP
- Contaduría General de la Nación
- Gobierno en Línea
- Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones
- Ministerio de Hacienda
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Departamento Nacional de Planeación - DNP -
- Archivo General de la Nación – AGN
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo – CLAD

15. SUBPROGRAMAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El PIC 2024 se desarrollará en los siguientes subprogramas:

15.1 Programa de Inducción:

El programa de inducción de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, tiene por objeto dar a conocer la entidad al nuevo servidor en sus diferentes aspectos por lo que se desarrollará por procesos así:

- La Oficina Asesora de Planeación dará a conocer qué es la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, Misión y Visión, Estructura-Organigrama, Objetivos Institucionales, así como, el Sistema de Gestión desde el aplicativo de la SUITE VISION EMPRESARIAL, donde se tocará temas como los procesos y procedimientos Manual de calidad - Política, Direccionamiento Estratégico, Reportes de Mejoramiento y Auditorias de Calidad.
- El Grupo de Recursos Humanos: Dará a conocer la vinculación y desvinculación de personal de planta, los programas de Bienestar, Plan de Capacitación, Clima Organizacional, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Nómina, viáticos y gastos de viaje, el código de Integridad, régimen salarial y prestacional, Fondo de Empleados, situaciones administrativas (permisos, licencias, incapacidades), Manual de Funciones, el comité de convivencia laboral, Horarios; evaluación de desempeño, convenio de capacitación al empleado y teletrabajo.
- El Grupo de Comunicaciones dará a conocer procedimiento para la comunicación, página WEB, Redes sociales, entre otras, asociadas al proceso.
- El Grupo de Gestión Documental, Archivo y Correspondencia, dará a conocer el proceso de archivo, el apoyo administrativo, correspondencia, ventanilla única de radicación de entrada, custodia, proyecto de inversión, fondo acumulado.
- El Grupo de Atención al Usuario dará a conocer las políticas de atención a los usuarios, productos y servicios, las notificaciones, canales de atención.
- Grupo de informática y sistemas dará a conocer el portal empleado,

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

gestor documental, sede electrónica, tramites en línea, solicitudes de ticket y mesa de ayuda, acreditación de personal operativo, reporte de novedades de los vigilados RENOVA, reporte de información financiera.

El jefe inmediato es el responsable de informar al Grupo de Recursos humanos mediante formato de Acta firmada por el servidor que realizó la inducción en el puesto de trabajo y la firma del servidor que la recibió.

Los servidores que realizarán el acompañamiento en cada una de las áreas, se responsabilizarán por la inducción en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar.
- Orientar al servidor en temas afines con el Proceso.
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área.
- Indicar el proceso al cual pertenece el área en el Sistema de Gestión de calidad de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada (Indicadores, mapa de riesgos, planes, resultados de auditorías internas de calidad como de control interno, Contraloría, acciones de mejora).

15.2 Programa de Reinducción:

El programa de Re inducción de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo, su sentido de pertenencia e identidad frente a la Supervigilancia.

El programa de reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. (Ley 1567 CAPITULO II).

Por lo anterior, el programa de Reinducción en la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad.

16. EJECUCIÓN

Se desarrollará las acciones programadas en el Cronograma del Plan de capacitación 2024, las invitaciones de capacitación realizadas, la red institucional y los programas de inducción y reinducción; obteniendo las evidencias de su desarrollo.

Se informa mediante la comunicación interna, la aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2024 a los servidores, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida.

Es importante anotar que el área responsable de la contratación considerará los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad.

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

Una vez suscrito el contrato, el Grupo de Recursos Humanos realizará seguimiento al cumplimiento de lo planeado, ejecutado.

16.1 Evaluación y Seguimiento:

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el Plan Institucional de Formación y Capacitación por medio de las evidencias de las capacitaciones realizadas, formatos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad.

Al final del periodo de vigencia del PIC cada área deberá realizar un Informe Final de aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas con respecto a los PAE desarrollados en la vigencia 2024.

En esta vigencia se ejecutarán las capacitaciones mediante contrato con una entidad capacitadora y apoyo de otras entidades en grupos pequeños, los cuales van a ser los insumos para los programas PAE porque se tienen que en el resto de los servidores, por el momento no tiene costo ya que la entidad difundir tiene los espacios y ha capacitado algunos servidores para que sean multiplicadores del conocimiento e influyen en la evaluación del impacto hacia el desarrollo de las funciones y el mejoramiento en los procesos.

Para las demás capacitaciones efectuadas se medirá por medio de la siguiente información:

16.2 Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC

- EFECTIVIDAD EN LA CAPACITACION

Descripción: Mide el nivel de conocimiento adquirido de los servidores de acuerdo a las capacitaciones recibidas para evidenciar que los objetivos se han alcanzado
Frecuencia de medición: Semestral (Ultimo día)
Tipo de indicador: Efectividad
Formula:

Efectividad de la capacitación:
$$\frac{\text{promedio de Personas evaluadas con calificacion igual o superior a 3.5}}{\text{Promedio de Numero total de personas que realizan la evaluación}} * 100$$

- EFICACIA EN LA CAPACITACIÓN

Descripción: Mide el interés general de las personas acerca de las capacitaciones ofertadas.
Frecuencia de medición: Semestral
Tipo de indicador: Eficacia
Formula:

Eficacia en la capacitación:
$$\frac{\text{Promedio de Número de Personas que Efectivamente Asistieron al Curso}}{\text{Promedio de Número de Personas Convocadas}} * 100$$

16.3. Evaluación del Impacto de la Capacitación

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

Por medio del Sistema de Gestión de Calidad se establece la evaluación del Impacto de la Capacitación el cual permite medir los resultados frente a las competencias del saber, saber hacer y el ser como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Semestralmente se presentará los reportes respectivos. (Anexo N° 4 Evaluación del Impacto de la Capacitación).

17. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, para la ejecución del Plan institucional de Capacitación correspondiente a la vigencia 2024 es de **NOVENTA MILLONES CUATROCIENTOS NOVENTA Y SESOS PESOS (\$90.496.000).**

18. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2007). Sistema de Estímulos. Lineamientos de Política. Bogotá, Colombia.

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2010) Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos. Tercera Edición. Bogotá, Colombia.

Norma ISO 9001-2015

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 DAFP-Dirección del Empleo Publico, marzo 2020.

19. ANEXOS

(Anexo 1 Necesidades de capacitación por dependencia FOR-GTH-310-010)

Dependencia:	
Grupo de Trabajo:	
Nombre del Proceso:	
Procedimientos:	
Objetivo:	
a) Realizar un autodiagnóstico de las debilidades del proceso, con el fin de determinar las competencias que se deben fortalecer en los Grupos de Trabajo de la SVSP. b) Fortalecer las competencias del talento humano de la SVSP, de acuerdo a lo previsto en el Numeral 7.2 Competencia de la ISO 9001:2015. c) De acuerdo a lo previsto en la Ley 909 de 2004, capacitar y formar al talento humano de la SVSP, orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales para el desarrollo de las actividades propias de su área y cargo.	
1. AUTODIAGNÓSTICO DEL PROCESO	
Debilidades Establecidas	Competencias requeridas
2. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

Tema de capacitación	Objetivo	Impacto	Dirigido a:

(Anexo 2 Cronograma actividades Programa de Capacitación 2024).

ACTIVIDAD	PERIODICIDAD/ANUAL MES
Memorando necesidades de capacitación vigencia 2024	Diciembre 2023
Consolidación necesidades de capacitación por dependencia.	12 Enero 2024
Formulación y aprobación del Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2024	Enero 2024
Publicación Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2024.	31 Enero 2024
Ejecución capacitaciones 1 semestre de 2024.	30 Junio 2024
Estructuración de informe de seguimiento 1 semestre de 2024.	30 Junio 2024
Memorando actas de compromiso capacitación 1 semestre de 2024.	20 Junio 2024
Recolección de datos indicadores eficacia y efectividad en la capacitación 1 semestre de 2024.	30 Junio 2024
Ejecución capacitaciones 2 semestre de 2024.	30 Diciembre 2024
Memorando actas de compromiso capacitación 2 semestre de 2024.	20 Diciembre 2024
Estructuración de informe de seguimiento 2 semestre de 2024.	20 Diciembre 2024
Recolección de datos indicadores eficacia y efectividad en la capacitación 2 semestre de 2024.	31 Diciembre 2024

Aprobado,

Fecha firma: 12/01/2024 13:44:23 GMT-05:00

ALDEMAR RUEDA ROA
Coordinador Grupo Recursos Humanos

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	MARCELA ESTEFANY URUEÑA HIGUITA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS
Revisó y Aprobó	ALDEMAR RUEDA ROA	GRUPO DE RECURSOS HUMANOS