

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN PIC

SECRETARÍA GENERAL GRUPO DE RECURSOS HUMANOS

SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

BOGOTÁ D.C.

2026

Páginas de 1 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

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

Código: FOR- GDO-330-013
Fecha aprobación: 05/06/2024
Versión: 20

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO GENERAL	4
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3. ALCANCE	5
5. MARCO NORMATIVO	6
6. EL PIC 2026 COMO HERRAMIENTA PARA LA TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL Y LA PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO.	9
7. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	13
8. PRINCIPIOS RECTORES - CAPACITACIONES EN LA SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA (2026)	15
9. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL	17
11. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	26
Diagnóstico de necesidades de capacitación por grupo o dependencia.	29
Resultados Matriz GETH 2025.....	32
13. Red Interinstitucional para la ejecución del plan de Capacitación.	33
13. SUBPROGRAMAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	34
Ejecución Del Plan De Inducción Y Reinducción	34
Formación Gerentes públicos.....	35
Formador De Formador.....	36
Gestión:	37
15. PRESUPUESTO	39

Páginas de 2 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

16. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
2026	39
Indicadores Para Evaluar La Gestión Del Pic	40

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 (Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Colombia, potencia mundial de la vida), que enfatiza la necesidad de una transformación institucional y cultural de los servidores públicos mediante un enfoque pedagógico y un direccionamiento político claro, y en concordancia con la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada ha diseñado el Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias (PIC) 2026. Este plan estratégico busca desarrollar y fortalecer integralmente en los servidores públicos sus destrezas, habilidades, valores, y competencias funcionales y comportamentales, impulsando así su crecimiento personal, grupal y organizacional, y optimizando de manera continua la calidad del servicio que presta la Entidad.

El Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias (PIC) 2026 está orientado a dar continuidad al fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la Superintendencia, promoviendo altos estándares de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público. Este plan no solo busca la excelencia en el desempeño, sino que también prioriza el desarrollo del liderazgo y el talento humano, fundamentándolos en principios de integridad, legalidad y compromiso con los resultados ciudadanos, y alineándose de manera directa con la Política de Integridad de la Entidad. El diseño del PIC 2026 se estructuró siguiendo una metodología robusta que consideró los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), los últimos resultados del FURAG (alineados con las capacitaciones del DAFP), el Autodiagnóstico GETH 2025, la encuesta de

Páginas de 3 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

necesidades de capacitación, las prioridades estratégicas definidas y las conclusiones derivadas de auditorías internas y externas.

Asimismo, es crucial destacar que la gestión de las capacitaciones se ha desarrollado y se seguirá desarrollando en el contexto del Acuerdo de Negociación Vigencia 2025-2027, aprobado mediante Resolución No. 20253100054027CS. En desarrollo de los Puntos 24 y 25 de dicho acuerdo, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) se ha enfocado en programas dirigidos a la promoción de los derechos y garantías sindicales, así como al fortalecimiento de las organizaciones de empleados públicos y el ejercicio del derecho de asociación, asegurando el continuo cumplimiento de los acuerdos sindicales. Complementariamente, y como parte del Artículo 25, la Superintendencia implementará programas semestrales de capacitación y formación certificada, dirigidos específicamente a funcionarios de carrera administrativa y personal provisional, con el fin primordial de fortalecer las competencias del personal y optimizar el desempeño laboral.

1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar y ejecutar acciones para desarrollar y fortalecer integralmente las competencias en el ser, el deber ser y el saber hacer, con esto se busca que se garantice una prestación del servicio eficiente y una cultura organizacional basada en la excelencia, la integridad y el liderazgo transformador, mediante acciones articuladas con las metas estratégicas de la entidad y en coherencia con la normativa legal vigente.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de capacitación de los servidores públicos mediante el análisis de insumos institucionales de diagnóstico, con el fin de fortalecer las competencias institucionales y promover el desarrollo integral del talento humano.
- Ejecutar acciones formativas articulada con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, el Modelo Integrado de

Páginas de 4 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

Planeación y Gestión (MIPG) y las prioridades estratégicas institucionales, mediante la realización de espacios que faciliten la interacción, la formación y asegurando su calidad, con el fin de contribuir a su mejoramiento y nivel de compromiso con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos, los procesos y procedimientos de la entidad.

- Evaluar el impacto de las actividades de capacitación en el desempeño individual e institucional, identificando brechas, oportunidades de mejora y acciones correctivas que permitan optimizar las estrategias formativas futuras y asegurar su efectividad.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias 2026 abarca todas las áreas y dependencias de la Superintendencia, y se desarrolla bajo un enfoque inclusivo, transversal y articulado, orientado a atender las necesidades específicas de cada equipo de trabajo.

La formulación del plan inicia con la identificación de necesidades de capacitación, a través del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2026, diligenciado por los coordinadores de grupo en articulación con los integrantes de sus equipos. La información recolectada será posteriormente consolidada y analizada a la luz de los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, lo que permitirá priorizar las acciones formativas de acuerdo con los objetivos estratégicos institucionales, la disponibilidad presupuestal y el impacto esperado.

Finalmente, el Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias 2026 será publicado y socializado a través de los canales institucionales correspondientes, con el fin de garantizar los principios de transparencia, trazabilidad y acceso a la información. El plan estará sujeto a ajustes permanentes, derivados de los resultados obtenidos, el nivel de satisfacción de los participantes y la identificación de necesidades emergentes de la entidad.

Páginas de 5 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

5. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación se elabora y ejecuta en cumplimiento de un marco normativo amplio y actualizado, compuesto por las siguientes leyes, decretos y disposiciones legales que garantizan la formación integral de los servidores públicos y el fortalecimiento del servicio público:

NORMA APLICABLE	DESCRIPCIÓN
Decreto Ley 1567 de 1998. Ley 1960 de 2019, Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleos del estado. <i>"g) 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."</i>
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 el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia, potencia mundial de la vida" plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación

Páginas de 6 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

	institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.
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 la 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".
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 de Función Público".
Decreto 894 de 2017, 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación 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 1° 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 815 de 2018	"Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004 Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Páginas de 7 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

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.
Ley 2052 de 2020 (Gestión del Talento Humano):	
Decreto 163 de 2021:	
Decreto 1033 de 2022:	
Política de Transformación Digital (Conpes 3975 de 2019):	
Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2023-2030 Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP):	
Resolución No. 20253100054027CS de fecha 22 de julio de 2025.	

Páginas de 8 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

--	--

6. EL PIC 2026 COMO HERRAMIENTA PARA LA TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL Y LA PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO.

El Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias (PIC) 2026 se consolida como una herramienta estratégica para la transformación institucional y la profesionalización del servicio público en la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. El PIC orienta sus acciones al fortalecimiento de competencias laborales, técnicas, operativas, comportamentales y de liderazgo, con fundamento ético. Bajo el principio constitucional del mérito y la carrera administrativa, el PIC 2026 promueve la profesionalización del servicio público como eje transversal del desarrollo institucional, garantizando el acceso incluyente y equitativo a procesos de formación mediante esquemas y metodologías flexibles. En este contexto, el Plan trasciende el enfoque tradicional de capacitación puntual para adoptar un modelo integral de aprendizaje, orientado a la transferencia efectiva del conocimiento, la mejora continua del desempeño y la consolidación de servidores públicos, capaces de responder a los retos de la transformación digital, la innovación y la evolución del servicio público a través de los siguientes conceptos:

Capacitación:

Es el conjunto de procesos organizados de formación, tanto en educación no formal como informal, conforme a lo dispuesto en la Ley General de Educación y otras normativas de Función Pública. Estos procesos están orientados a complementar y extender la educación inicial, generando nuevos conocimientos, promoviendo el desarrollo de habilidades y propiciando el cambio de actitudes.

Dimensión del hacer:

Páginas de 9 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

Corresponde al conjunto de habilidades y destrezas necesarias para ejecutar un desempeño competente en el servicio público, aplicando el conocimiento teórico adquirido. Esto implica la utilización de técnicas, procedimientos, equipos, herramientas y materiales específicos que permiten a los servidores públicos cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y eficaz, contribuyendo directamente al logro de los objetivos institucionales.

Dimensión del saber:

Es el conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que un servidor público debe dominar para fundamentar su desempeño competente en el sector público. Estos conocimientos permiten abordar y resolver los desafíos laborales de manera informada y estructurada, asegurando que las decisiones y acciones sean consistentes con los estándares y valores del servicio público.

Dimensión del ser:

Hace referencia a las características personales que influyen en el desempeño competente de un servidor público. Incluye la motivación, el compromiso con el trabajo, la disciplina, el liderazgo y otras cualidades que son determinantes para el desarrollo personal y profesional. Estas características favorecen el trabajo en equipo, la ética profesional y la mejora continua en la organización, elementos esenciales para un desempeño superior en el ámbito público.

Educación informal:

La educación informal se refiere a los procesos de aprendizaje espontáneo y no estructurado que los individuos adquieren fuera de los sistemas educativos formales. Esta educación proviene de diversas fuentes como personas, medios de comunicación masiva, costumbres, comportamientos sociales y otras formas de interacción no formalizada.

Educación no formal:

Páginas de 10 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

La educación no formal, reconocida y regulada en el marco de la Ley 115 de 1994 y modificada por la Ley 1064 de 2006, se refiere a los programas diseñados para complementar, actualizar y suplir los conocimientos académicos o laborales de los servidores públicos, sin estar sujetos al sistema de niveles o grados establecido en la educación formal.

Compromiso organizacional:

Es el nivel de responsabilidad y dedicación que un servidor público asume hacia la entidad en la que trabaja, manifestando su disposición para contribuir activamente al logro de los objetivos institucionales. Implica no solo compartir sus conocimientos y habilidades actuales, sino también su disposición para seguir aprendiendo y desarrollándose.

Clima organizacional:

Es la percepción colectiva que tienen los servidores públicos sobre las dinámicas cotidianas que se construyen a partir de relaciones entre equipos, estilos de liderazgo, comunicación interna, gestión de conflictos, reconocimiento de logros, trato respetuoso, coherencia directiva, transparencia en los procesos, y niveles de confianza que se viven. Esta percepción influye directamente en la motivación, la productividad, el compromiso institucional, el bienestar emocional y el desempeño individual y grupal.

Gestión del conocimiento:

En el contexto de la Función Pública, la gestión del conocimiento se refiere al proceso de identificar, organizar y gobernar todas las actividades y recursos necesarios para que los servidores públicos y la entidad en su conjunto puedan aprender de manera continua. Esto implica gestionar el flujo de información, las mejores prácticas, y las experiencias adquiridas, permitiendo que el conocimiento se transforme en una herramienta estratégica para mejorar el desempeño institucional.

Páginas de 11 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

Formación:

En el marco de la normatividad sobre capacitación en el sector público, la formación se entiende como el conjunto de procesos educativos y de desarrollo destinados a fortalecer los principios éticos y la cultura del servicio público. Este proceso busca fomentar una ética sólida en los servidores públicos, basada en los valores que rigen la función administrativa, promoviendo la integridad, la transparencia y la responsabilidad en el ejercicio de sus funciones.

Entrenamiento:

Se define como una modalidad de capacitación orientada a la preparación práctica de los servidores públicos en el ejercicio de las funciones asignadas a su empleo. Su propósito principal es permitir la asimilación inmediata de habilidades y competencias específicas para el desempeño eficiente del cargo.

Gestión del recurso humano en el sector público:

Se refiere al conjunto de procesos, políticas y prácticas que una entidad pública implementa para atraer, desarrollar, retener y optimizar el talento humano necesario para el buen funcionamiento del Estado. Este enfoque busca garantizar que los servidores públicos estén debidamente capacitados, motivados y alineados con los objetivos institucionales, asegurando que desempeñen sus funciones de manera eficiente y eficaz.

Cultura Organizacional:

Es el conjunto de valores, principios, creencias, prácticas y comportamientos compartidos que orientan la manera en que las personas interactúan, toman decisiones y se relacionan con la misión institucional. Representa la identidad colectiva de la entidad y determina su estilo de trabajo, sus dinámicas internas y la forma como se construye el servicio público.

Páginas de 12 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

Incluye elementos como liderazgo, normas no escritas, comunicación, estilo de trabajo, actitudes frente al cambio y patrones de interacción. Una cultura sólida, coherente y ética fortalece el desempeño, facilita la cohesión institucional y consolida el compromiso con el ciudadano y con el Estado.

Aprendizaje organizacional:

Se define como el proceso sistemático mediante el cual una organización adquiere, procesa, crea, retiene y transfiere conocimiento, modificando su comportamiento y sus rutinas operacionales para mejorar su desempeño, adaptarse al entorno y garantizar su supervivencia y éxito a largo plazo.

En conclusión, estos conceptos se consolidan como piezas estratégicas para la mejora continua del funcionario y la profesionalización del servicio público, ya que su adecuada implementación e interiorización generan un cambio positivo de mentalidad orientado al aprendizaje permanente. Este enfoque de la capacitación como aprendizaje continuo, impulsa al servidor público a asumir un rol activo y proactivo en su desarrollo, garantizando la aplicación y transferencia del conocimiento en sus funciones diarias y la generación de valor institucional, avanzando hacia un aprendizaje organizacional que fortalece el desempeño individual y del equipo de trabajo, facilitando la adaptación al entorno y promoviendo el éxito institucional a largo plazo.

7. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

En el marco del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2026, y bajo el nuevo enfoque de la Transformación de la Capacitación al Aprendizaje, los servidores de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Cumplir con el Plan de Capacitación: Los servidores deberán asistir y participar en las actividades de formación y capacitación programadas, conforme a la agenda establecida por el Grupo de Recursos Humanos, reconociendo dicha

Páginas de 13 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

- participación como una tarea esencial para su formación y no como una actividad secundaria.
2. **Socializar los Conocimientos:** Después de participar en actividades de formación, los servidores deberán compartir los conocimientos adquiridos con su equipo de trabajo. La socialización tendrá una duración mínima de dos horas, y se deberá dejar constancia por medio de un acta, que será remitida a la Coordinación de Recursos Humanos, en un plazo máximo de 30 días calendario.
 3. **Asumir la Responsabilidad de la Formación Individual:** Los servidores tienen la obligación de fomentar y gestionar su propio aprendizaje individual continuo después de cada actividad formativa, buscando la aplicación práctica y la documentación de las mejores prácticas.
 4. **Garantizar la Aplicación del Conocimiento:** Es obligatorio asumir un rol proactivo en el proceso de aprendizaje para garantizar la transferencia efectiva del conocimiento, las habilidades y las competencias adquiridas a sus funciones diarias y a la dinámica de su equipo de trabajo, generando valor institucional.
 5. **Diligenciar la Documentación Requerida:** Deben diligenciar completa y oportunamente todos los documentos y evaluaciones (actas de compromiso, diagnósticos, encuestas de satisfacción, instrumentos de medición, entre otros) que la Coordinación de Capacitación, establezca para el seguimiento, control y evaluación del impacto del PIC 2026.
 6. **Evaluar la Capacitación:** Cada servidor deberá evaluar los eventos de formación y capacitación en los que participe, enviando los informes correspondientes al área de Gestión de Talento Humano en un plazo máximo de 5 días calendario después de la actividad.
 7. **Cumplir con los Requisitos de Asistencia y Desempeño:** Los servidores designados o inscritos voluntariamente para participar en los programas del Plan Institucional de Capacitación deberán cumplir con los requisitos de asistencia y obtener una calificación aprobatoria. En caso de no cumplir con el mínimo de asistencia o calificación, se les aplicará una sanción de inasistencia en la próxima capacitación que deseen tomar.

Páginas de 14 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

8. PRINCIPIOS RECTORES - CAPACITACIONES EN LA SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA (2026)

La capacitación en la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, en consonancia con la normatividad vigente, y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, se regirá por los siguientes principios fundamentales para garantizar un desarrollo institucional efectivo y el fortalecimiento del talento humano:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso integral que complementa la planificación estratégica de la entidad, asegurando que los objetivos de capacitación estén alineados con las metas institucionales, promoviendo el desarrollo y la optimización de los recursos humanos de acuerdo con las necesidades organizacionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe ser un proceso completo que favorezca el desarrollo de los servidores públicos no solo en aspectos técnicos y operativos, sino también en su crecimiento personal, ético y comportamental, facilitando el aprendizaje tanto a nivel individual como colectivo, fortaleciendo el trabajo en equipo y la cultura organizacional.
- **Objetividad:** Los programas de capacitación deben basarse en diagnósticos precisos de las necesidades de los empleados y la organización. Estos diagnósticos deben realizarse mediante métodos y herramientas técnicas validadas por las ciencias sociales y administrativas, asegurando que los planes de formación respondan a necesidades concretas y bien fundamentadas.
- **Participación:** La elaboración, ejecución y evaluación de los planes de capacitación debe contar con la participación activa de los empleados, garantizando que sus necesidades y expectativas sean consideradas, lo que facilita el sentido de pertenencia y el compromiso con el proceso formativo.
- **Prevalencia del interés organizacional:** Las políticas y programas de capacitación estarán orientados principalmente a las necesidades y objetivos estratégicos de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad

Páginas de 15 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

Privada, priorizando aquellas áreas que requieran un refuerzo para mejorar la eficiencia y calidad del servicio.

- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación será un factor determinante en los procesos de carrera administrativa. El personal capacitado tendrá ventajas en los procesos de promoción y selección, en cumplimiento con la normatividad sobre la materia, asegurando que los empleados en carrera administrativa reciban la formación necesaria para su desarrollo profesional.
- **Profesionalización del servicio público:** Todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación disponibles. Sin embargo, se priorizará la formación de los empleados con derechos de carrera administrativa, conforme a las necesidades institucionales y el presupuesto asignado.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Los servidores públicos con derechos de carrera administrativa tendrán prelación en los programas de capacitación cuando la formación esté orientada a cubrir necesidades a largo plazo y a fortalecer las capacidades fundamentales para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.
- **Economía:** La eficiencia en el uso de los recursos destinados a la capacitación es esencial. Se promoverá la optimización de estos recursos mediante acciones como el apoyo interinstitucional y la maximización de los resultados obtenidos con cada inversión.
- **Énfasis en la práctica:** Los programas de capacitación priorizarán metodologías activas y prácticas, tales como el análisis de casos reales y la resolución de problemas específicos que enfrenta la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, garantizando que los conocimientos adquiridos se puedan aplicar de inmediato en el desempeño de las funciones diarias.

Páginas de 16 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

9. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada está conformada por un total de 94 empleos, distribuidos según la naturaleza del nombramiento de la siguiente manera:

Empleo	Titular del empleo	No.	No. Empleos
LIBRE NOMBAMIENTO Y REMOCION	Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada	1	14
	Secretaria general de Superintendencia	1	
	Superintendentes delegados	2	
	Jefes Oficina Asesoras	4	
	Asesor del Sector Defensa	6	
CARRERA ADMINISTRATIVA	Profesional de Defensa	36	63
	Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa	13	
	Auxiliar para apoyo de Seguridad y Defensa	13	
PROVISIONALIDAD	Profesional de Defensa	8	17
	Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa	0	
	Auxiliar para apoyo de Seguridad y Defensa	9	
Total:			94

Durante el proceso de gestión del talento humano correspondiente al año 2025, se realizó una medición del clima laboral. Dicha medición incluyó un análisis de

Páginas de 17 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

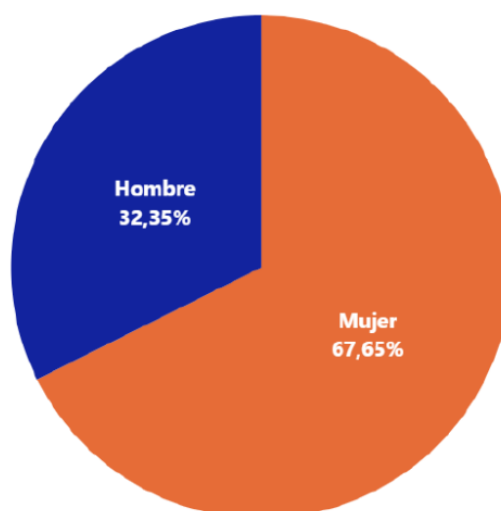
caracterización de los servidores públicos participantes, el cual correspondió al 82,93% del total de servidores de la entidad.

A continuación, se presenta el análisis de la caracterización relevante de los servidores públicos de la entidad

Género:

La población caracterizada presenta una participación mayoritaria de mujeres (67,65%), frente a un 32,35% de hombres. Esto evidencia una mayor representación femenina en el grupo analizado, aspecto relevante para la formulación de estrategias, programas o acciones con enfoque diferencial y de género.

Identidad de Género:



Edad:

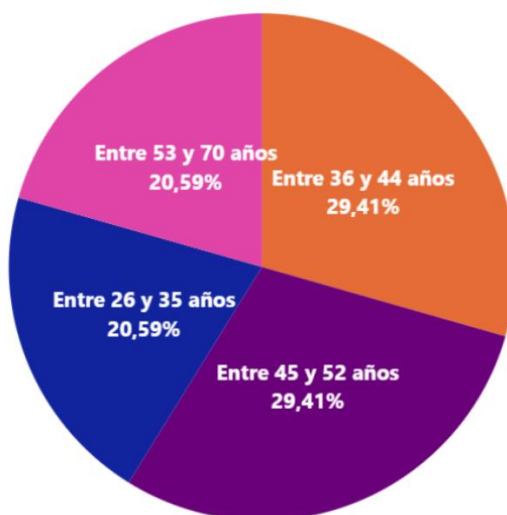
La distribución etaria muestra una concentración principal en los rangos de 36 a 44 años y 45 a 52 años, ambos con el 29,41%, lo que indica que la mayoría de la población se encuentra en etapas de madurez laboral y productiva. Los rangos de 26 a 35 años y 53 a 70 años representan cada uno el 20,59%, reflejando una

Páginas de 18 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

participación equilibrada de personas jóvenes adultas y adultas mayores, aunque en menor proporción.

Rango de edad:



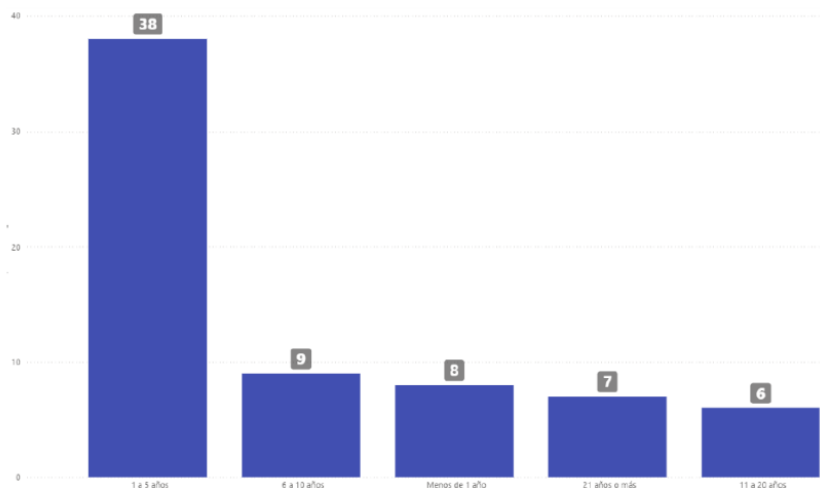
Tiempo de antigüedad en la empresa:

La mayor parte de los funcionarios cuenta con una antigüedad entre 1 y 5 años (38 personas), lo que indica un equipo relativamente consolidado, pero aún en proceso de fortalecimiento institucional. Le siguen quienes tienen entre 6 y 10 años (9 personas) y menos de 1 año (8 personas), evidenciando tanto renovación como estabilidad. Los rangos de 11 a 20 años (6 personas) y 21 años o más (7 personas) muestran la presencia de experiencia acumulada y memoria institucional.

Páginas de 19 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

Tiempo de antigüedad en la empresa:



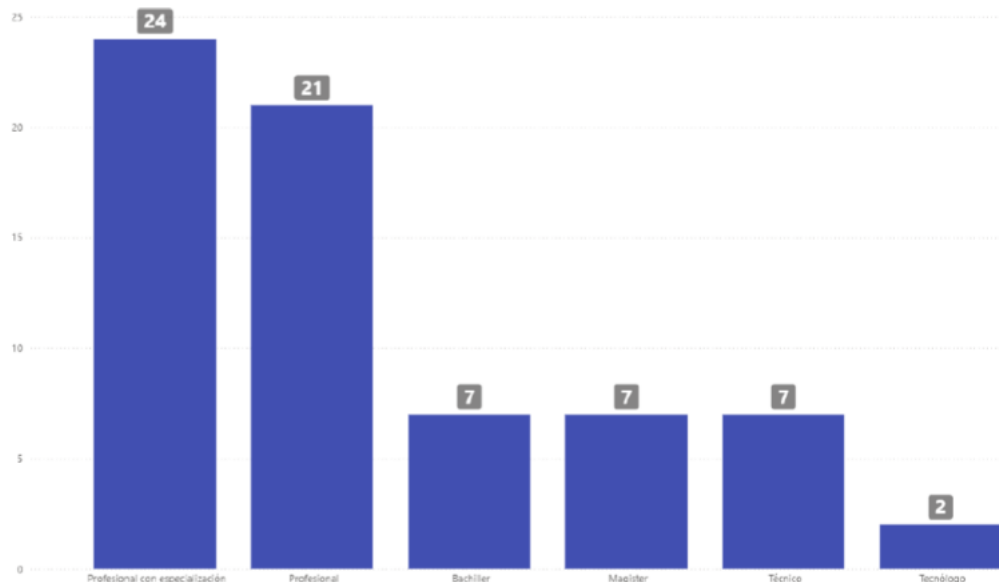
Formación académica:

La población se caracteriza por un alto nivel de formación profesional, predominando los profesionales con especialización (24 personas) y profesionales (21 personas), lo que evidencia una planta con sólidas competencias técnicas y académicas. En menor proporción se encuentran los niveles de bachiller, magíster y técnico (7 personas cada uno), mientras que el nivel tecnólogo registra la menor participación (2 personas). Esto refleja una estructura organizacional con fuerte énfasis en perfiles profesionales y especializados.

Páginas de 20 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

formación Académica



Distribución por niveles jerárquicos:

La estructura organizacional está compuesta mayoritariamente por Profesionales de Defensa (42 personas), seguidos por Auxiliares para apoyo de seguridad y defensa (22) y Técnicos para apoyo de seguridad y defensa (14), lo que confirma una base operativa y profesional robusta. Los cargos directivos y de asesoría (superintendente, secretario general, superintendentes delegados, jefes de oficina y asesores) representan una proporción menor, coherente con una estructura jerárquica funcional y orientada a la ejecución misional. El total de la población caracterizada es de 94 funcionarios.

NIVELES	No
Superintendente de Vigilancia Y Seguridad Privada	1
Asesor del sector defensa	6

Páginas de 21 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

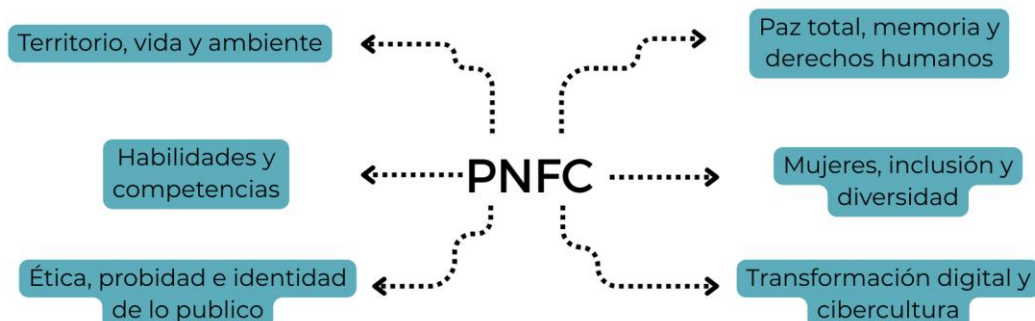
<i>Superintendentes delegados</i>	2
<i>Jefes de Oficinas Asesoras</i>	4
<i>Secretario General</i>	1
<i>Profesional de Defensa</i>	42
<i>Técnico para apoyo de seguridad Y defensa</i>	14
<i>Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa</i>	22
TOTAL	94

10. LINEAMIENTOS DEL PNFC 2023-2030 DEL DAFP

El Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en colaboración con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y el Centro Nacional de Memoria Histórica, constituye el marco estratégico para la formación del talento humano en el Estado. Este Plan responde a la necesidad imperante de actualizar y alinear las actividades formativas de los servidores públicos con los objetivos superiores del Plan Nacional de Desarrollo (PND): Colombia Potencia Mundial de la Vida. En este contexto, la priorización temática destinada a las entidades públicas se integra en los siguientes Ejes Temáticos fundamentales, que guían la estructuración de la oferta formativa institucional y se detallan a continuación:

Páginas de 22 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		



Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Este eje busca la transformación institucional y cultural de los servidores públicos, fortaleciendo competencias cruciales relacionadas con la promoción de la paz, el respeto por los derechos humanos y la construcción de la memoria histórica. Se orienta a un direccionamiento político que redimensione el universo simbólico del servidor y propicie escenarios activos para la construcción de paz y la garantía de los derechos, lo cual es fundamental dado el papel central de las administraciones públicas en la sociedad, al ser las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar.

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Enfocado en promover una gestión pública sostenible que priorice la protección del medio ambiente y el desarrollo territorial. Este eje busca que los servidores públicos interpreten el territorio como un constructo social y ambiental fundamental. El objetivo es dotarlos de herramientas para estudiar, valorar y planificar el desarrollo en contextos urbanos o rurales, permitiéndoles generar estrategias que respondan a las problemáticas locales.

EJE 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad

Páginas de 23 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

Este eje está diseñado para cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, promoviendo el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública, en el marco de la Ley 2294 de 2023. La meta es alcanzar las cinco transformaciones propuestas por el Plan Nacional de Desarrollo (PND), construyendo un nuevo contrato social donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sean el foco del fortalecimiento institucional. Para esto, los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan diseñar, implementar y monitorear planes, programas y políticas públicas efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, atender las exclusiones históricas de las poblaciones diversas del Estado colombiano y promover la corresponsabilidad en las labores del cuidado.

EJE 4. Transformación Digital y Cibercultura

La capacitación y formación de los servidores públicos deben enfocarse en conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la Industria 4.0 y la transformación digital en el sector público, dado que las tendencias económicas globales impactan directamente a la administración. La Industria 4.0 despliega un conjunto de tecnologías, conocimientos y saberes que promueven la producción de bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad, donde las aplicaciones tecnológicas generan un canal dinámico para la interacción entre el Estado y la ciudadanía. Las llamadas "tecnologías disruptivas" (como la robótica y la inteligencia artificial) se han convertido en el soporte de este protagonismo tecnológico, impulsando la digitalización de los procesos tanto en el sector privado como en el público, lo cual a su vez crea atributos modernos en la gestión de todas las entidades de gobierno.

EJE 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público

Este eje se centra en el desarrollo de la identidad del servidor público, entendiéndola como la cualidad subjetiva e individual arraigada en el reconocimiento de valores, comportamientos y actitudes (como lo planteó Bloom),

Páginas de 24 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

y cuyo rasgo principal debe ser la ética de lo público. La capacitación en ética y probidad es crucial para que los servidores sean conscientes de las implicaciones éticas de sus decisiones, prevengan conflictos de interés y contrarresten la preocupación creciente por la corrupción y el mal uso de recursos. Al reflejar esta identidad y ética en su actuar cotidiano, el servidor no solo mejora su perfil profesional, sino que incide positivamente en la calidad del servicio que presta la entidad, fortaleciendo la confianza del ciudadano en el Estado.

EJE 6. Habilidades y Competencias

Este eje busca cualificar la gestión estratégica del talento humano, reconociendo que la calidad y oportunidad del servicio público dependen de la planeación, desarrollo y fortalecimiento del ciclo de vida del servidor (ingreso, desarrollo y retiro). Por ello, la gestión del talento humano debe ser innovadora y estratégica, convirtiéndose en aliada de la misionalidad institucional. Se busca fortalecer o desarrollar competencias laborales, que se definen como la capacidad del servidor para desempeñar sus funciones con la calidad esperada, basándose en los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe demostrar. A través de este eje, se articularán componentes clave como la construcción de empleos tipo, cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para incrementar el valor público desde el rol del servidor.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 busca consolidar una fuerza laboral pública competente, comprometida y alineada con los desafíos estratégicos del país. A través de estos seis ejes, de la inducción y reinducción el plan garantizará que las políticas de formación respondan a las necesidades reales de las entidades públicas, fortaleciendo su capacidad para cumplir con los objetivos institucionales y atender las demandas ciudadanas con eficiencia, transparencia y calidad.

Páginas de 25 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

11. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para la vigencia 2026 de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada se estableció como la base fundamental para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC). La identificación de necesidades fue un proceso integral que combinó la aplicación de una encuesta de detección mediante un formulario de Google Forms, incluyendo los ejes temáticos del PNFC 2023-2030. Así como los resultados del PIC 2025, resultados del FURAG, y autodiagnóstico GETH; buscando garantizar un desarrollo integral y alineado con las prioridades institucionales.

Resultados Diagnósticos de necesidades de capacitación – Ejes temáticos PNFC 2023-2030

Las temáticas y actividades de capacitación propuestas se encuentran alineadas con la misión y la visión de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, y responden a las necesidades institucionales identificadas, estas acciones formativas permitirán a los servidores públicos fortalecer y alinear sus funciones, competencias y responsabilidades con los objetivos estratégicos de la Entidad, contribuyendo al cumplimiento eficaz de su labor misional.

El Plan Institucional de Capacitación articula de manera equilibrada el saber, el saber hacer y el saber ser, lo cual impacta positivamente en el desempeño individual, fortalece el trabajo colaborativo y asegura una prestación del servicio público eficiente, ética, transparente y centrada en el ciudadano, en concordancia con los principios de la función pública y las directrices del sector.

EJES	TEMATICA	COMPETENCIA/DIMENSIÓN
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y	1. Marco Normativo para la Paz y el Acuerdo Final de 2016: (ejm. Implicaciones para la Vigilancia y Control Institucional)	Saber - Saber

Páginas de 26 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

DERECHOS HUMANOS.	2. Justicia Transicional y la Reparación a las Víctimas: (ejm. Rol de la Supervigilancia en el Postconflicto)	
	1. Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño Construcción de indicadores 2. Lenguaje concordante y no discriminación	Saber - hacer
	1. Transversalización del Enfoque de Paz, Memoria y Derechos Humanos en la Gestión Pública 2. Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas 3. Comunicación interpersonal	Saber - ser
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	1. Políticas públicas en la gestión socio-territorial 2. Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales. 3. Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.	Saber - Saber
	1. Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial. 2. Mejoramiento de la comunicación.	Saber - hacer
	1. Lenguaje claro y comprensible 2. Servicio al ciudadano. 3. Orientación al servicio.	Saber - ser
EJE 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	1. Justicia de género, étnica y racial 2. Liderazgo femenino. 3. Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.	Saber - Saber
	1. Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.	Saber - hacer

Páginas de 27 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

	2. Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad	
	1. Respeto por la diversidad 2. Comunicación asertiva. 3. Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario.	Saber - ser
EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	1. Apropiación y uso de la tecnología 2. Desarrollo de competencias digitales 3. Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0	Saber - Saber
	1. Automatización de procesos 2. Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real 3. Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	Saber - hacer
	1. Seguridad digital y de la información. 2. Ética en la IA 3. Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo.	Saber - ser
EJE 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	1. Comunicación asertiva 2. Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia) 3. Programación neurolingüística asociada al entorno público	Saber - Saber
	1. Identidad nacional y del servicio público 2. Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)	Saber - hacer
	1. Principios de la Función Pública 2. Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)	Saber - ser

Páginas de 28 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

	3. Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados	
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	1. Pensamiento analítico 2. Liderazgo en entornos digitales 3. Gestión documental	Saber - Saber
	1. Herramientas para la obtención de resultados 2. Gestión de procedimientos 3. Gestión del Talento Humano por Competencias	Saber - hacer
	1. Aprendizaje continuo 2. Compromiso con la organización 3. Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos	Saber - ser

Diagnóstico de necesidades de capacitación por grupo o dependencia.

En atención a la convocatoria realizada por el Grupo de Recursos Humanos mediante correo electrónico institucional el 2 de diciembre de 2025, se remitió la encuesta a la totalidad de las directivas y a los coordinadores de grupo. La encuesta fue diligenciada por 17 grupos o dependencias, de un total de 26, cuyos funcionarios completaron el formulario con la información solicitada. En el instrumento se propusieron 67 temáticas.

La encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitaciones 2026, además de permitir la definición y consolidación de las capacitaciones a desarrollar durante el año 2026, incluyó preguntas orientadas a identificar no solo los temas de formación, sino también otras necesidades organizacionales y prioridades relevantes para el Plan de Capacitación y Formación por Competencias (PIC 2026). Este ejercicio tuvo como propósito conocer aspectos adicionales relacionados con la capacitación y el desarrollo institucional, con el fin de contar con una visión

Páginas de 29 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

integral que fortalezca la planeación formativa. A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

Principales necesidades en capacitaciones

- Desconocimiento o actualización insuficiente en: Normatividad del sector de vigilancia y seguridad privada (Decreto 1070 de 2015, estatuto de vigilancia, resoluciones sectoriales), Procedimientos administrativos, sancionatorios y disciplinarios, Régimen disciplinario, responsabilidades y actos administrativos.

Esta necesidad es recurrente en grupos como: operación, jurídica, sanciones, inspección, control interno disciplinario y atención al usuario.

- Organización de archivos de gestión, Normatividad y responsabilidad archivísticas, Manejo de bases de datos y custodia de la información.

Identificada como crítica en: contratos, gestión documental, control interno disciplinario, permisos de estado, asesores sector defensa y recursos físicos.

- Necesidad de fortalecer Ofimática (Excel básico e intermedio), Análisis de datos y estadística, Power BI y herramientas tecnológicas de apoyo a la gestión.
- Fortalecimiento en Comunicación asertiva y efectiva, Redacción y ortografía, Lenguaje claro, especialmente para atención al ciudadano y notificaciones.

Adicional a ello, se identificaron personas dentro de los grupos de trabajo que actúen como referente o líder en los temas propios del equipo y/o con formación específica relevante en los temas misionales de la entidad, o en los temas propios de su grupo de trabajo, siendo identificadas las siguientes personas:

NOMBRE IDENTIFICADO	ÁREA DE CONOCIMIENTO O EXPERIENCIA ESPECÍFICA	TIPO DE VÍNCULO
Aldemar Rueda Roa	administración de empresas, especialista en finanzas y administración pública, maestría en dirección y gestión de recursos humanos	Servidor(A)
Miguel De La Hoz	jurídico	Servidor(A)
Luz Mery Orjuela	administradora de empresas, especialista en gerencia en proyectos, manejo departamentos de seguridad y concepto de armas	Contratista

Páginas de 30 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

Edgar Lozano	abogado, tema de blindajes	Contratista
Anyela Alexandra Cuellar	abogada, tema de blindajes	Contratista
Karen Stephany Aguilar Cortés	abogada especialista en derecho administrativo y constitucional, coordinadora	Servidor(A)
Marlon Jiménez	abogado, derechos de petición	Contratista
Capitán Erika Paola De La Pava Dueñas	profesional en medicina veterinaria, especialista en bienestar animal y servicio de policía, maestría en ciencias veterinarias	Policía / Servidor(A)
Intendente jefe Jhon Andrés Casallas López	profesional en derecho, especialista en derecho administrativo	Policía / Servidor(A)
Intendente jefe Haiber Dicardo García	profesional en administración de empresas	Policía / Servidor(A)
Intendente jefe José Farith Canelo Vanegas	profesional en contaduría pública	Policía / Servidor(A)
Intendente Adriana Rocio Guzmán Rodríguez	técnica profesional en servicio de policía	Policía / Servidor(A)
Intendente John Edward De Jesus Vera Cáceres	profesional en psicología	Policía / Servidor(A)
Mary Alexandra Duarte	profesional de defensa, conocimientos misionales	Servidor(A)
Rodrigo Real	operatividad de distintas dependencias y análisis jurídico de actuaciones disciplinarias.	Servidor(A)
Diana Medina	misionalidad de la entidad	Servidor(A)
Maira Sierra	administradora de empresa, temas de iap	Servidor(A)
Margarita Baracaldo	profesional en ciencias de la información, especialista en gerencia de proyectos informáticos	Servidor(A)
Jeny Paola Bohorquez Beltran	contratación estatal	Servidor(A)
Henry A. Velandia Rodríguez	derecho constitucional, derechos humanos y administrativo	Servidor/A
Yenny Castillo	cobros coactivos, acciones de tutela, gestión de calidad	Servidor/A
Elsamalia Pérez Pallares (Administradora De Empresas)	procedimiento de notificaciones y manejo de base de datos	Servidor/A
Alejandra Margarita Sandoval Buitrago (Abogada, Esp. D. Constitucional Y Adm.)	esquemas de autoprotección, blindados, departamentos de seguridad, concepto de armas	Servidor/A

Resultados FURAG. (Acciones del FURAG por Componente de Fortalecimiento Institucional)

Páginas de 31 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

Los resultados del FURAG por Componente de Fortalecimiento Institucional, se presenta el listado de acciones que la entidad debe implementar según los componentes del Formulario Único de Reporte y Avance de la Gestión (FURAG), enfocadas a incluir en los temas del PIC 2026

❖ Recursos Humanos:

- Integridad y Transparencia: Incluir el Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción, dispuesto por Función Pública, en el proceso de inducción de los servidores.

❖ Relacionamiento con las Ciudadanías:

- Formación Específica: Identificar e incorporar las necesidades de capacitación del talento humano de la entidad para el relacionamiento con las ciudadanías.

❖ Memoria Histórica Institucional (Difusión y Compartir Conocimiento)

- Validación y Socialización de Capacitación: Listar y validar los procesos de capacitación realizados para los servidores y colaboradores, e implementar mecanismos de socialización de dichos aprendizajes.

Resultados Matriz GETH 2025

Desde la perspectiva de MIPG, el diligenciamiento de la herramienta de autodiagnóstico permitió determinar el estado actual de la gestión, así como identificar las prioridades clave a incluir en los planes temáticos del plan estratégico. Con el porcentaje obtenido, se estableció la línea base para planificar y proyectar el plan estratégico 2026, cuyo objetivo es incrementarse mediante la ejecución de las actividades proyectadas para la vigencia, además de fortalecer el proceso de Talento Humano.

Páginas de 32 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		



modelo integrado
de planeación
y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO				
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	84	RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	82
			- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	84
			- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	82
			- Ruta para generar innovación con pasión	88
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	86	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	90
			- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	81
			- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	88
			- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	85
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	81	RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	84
			- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	77
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	93	RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	96
			- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	91
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	94	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	94

12.

13. Red Interinstitucional para la ejecución del plan de Capacitación.

En el marco del Plan Institucional de Capacitación y formación por competencias (PIC) 2026 de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, se promueve la articulación y el desarrollo de programas de formación a través de una sólida Red Institucional de Capacitación. Esta red está conformada por diversas entidades que, desde sus áreas de especialización, ofrecen espacios de aprendizaje y fortalecimiento de competencias para los servidores públicos de la Entidad.

Las entidades participantes incluyen:

- Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)
- Escuela de Alto Gobierno - ESAP

Páginas de 33 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

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

Código: FOR- GDO-330-013
Fecha aprobación: 05/06/2024
Versión: 20

- Contaduría General de la Nación
- Gobierno en Línea
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC)
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
- Departamento Nacional de Planeación (DNP)
- Archivo General de la Nación (AGN)
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD)

Esta colaboración interinstitucional busca garantizar el acceso a programas de capacitación que potencien las habilidades técnicas, estratégicas y humanas necesarias para el cumplimiento de los objetivos misionales, alineados con las prioridades del servicio público. La participación de estas instituciones contribuye al fortalecimiento del talento humano y a la excelencia en la gestión pública.

13. SUBPROGRAMAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Ejecución Del Plan De Inducción Y Reinducción

Programa de inducción y reinducción de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada hace parte integral del Plan Institucional de Capacitación – PIC, este programa tiene como finalidad actualizar de manera periódica a los servidores públicos de la Entidad frente a la estructura organizacional, los procedimientos internos, la normatividad vigente, así como los cambios, ajustes o lineamientos institucionales que se generen en el desarrollo de la gestión misional y administrativa de la Superintendencia. A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, reafirmar la identidad institucional y promover el compromiso de los servidores públicos con la misión, visión y objetivos estratégicos de la Entidad, resaltando la importancia de su participación en el cumplimiento de las funciones y en la mejora continua del servicio público.

El Programa de Reinducción está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad, el cual se desarrollará con una periodicidad de dos (2) años, sin perjuicio

Páginas de 34 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

de que se realicen jornadas adicionales cuando se presenten cambios normativos, estructurales o estratégicos que así lo ameriten. Las actividades de reinducción se ejecutarán conforme al cronograma establecido en el Plan Institucional de Capacitación 2026, e incluirán, entre otros aspectos, la actualización en temas relacionados con:

- Estructura orgánica y funciones institucionales.
- Procedimientos administrativos y normatividad aplicable.
- Principios del servicio público, ética, transparencia y Código de Integridad.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Lineamientos del MIPG y políticas de gestión y desempeño institucional.

Las convocatorias y socializaciones se realizarán a través de los canales de comunicación interna, garantizando la participación de los servidores públicos y la adecuada difusión de la información; así mismo, se asegurará la recolección, custodia y trazabilidad de las evidencias que respalden el desarrollo de cada actividad de reinducción, tales como listados de asistencia, materiales de apoyo y evaluaciones, como insumo para el seguimiento y la mejora continua del PIC 2026.

Formación Gerentes públicos.

En atención a las directrices del Gobierno Nacional y la Función Pública, se incorpora en el PIC 2026, los temas estratégicos y los objetivos que orientan la formación, capacitación e inducción de las altas directivas de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. Cada una de estas líneas, en su desarrollo operativo, permitirá evidenciar el cumplimiento de objetivos, en concordancia con las competencias requeridas para el ejercicio de la alta dirección pública.

Estas líneas constituyen la base del programa de capacitación dirigido a la alta dirección de la Entidad, y serán objeto de actualización y complementariedad conforme a los avances normativos, estratégicos y a los desarrollos de las políticas públicas impulsadas por el Gobierno Nacional, así como a las prioridades institucionales de la Supervigilancia.

Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública.

Páginas de 35 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

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.

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.

Formador De Formador.

El programa que se quiere afianzar, “Formador de Formadores”, de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, surge como una estrategia clave para la gestión del conocimiento, orientada a identificar a aquellos servidores públicos que poseen un dominio técnico o pedagógico sobre los procesos misionales de la entidad. Esta iniciativa busca reconocer y potenciar el talento interno, seleccionando a funcionarios que, por su trayectoria y experticia en sus respectivos grupos de trabajo, actúan como referentes institucionales. Al formalizar este rol, la entidad no solo optimiza sus recursos, sino que también garantiza que la enseñanza técnica esté alineada con la realidad operativa y normativa de la Supervigilancia.

Bajo este modelo, se otorga una especial relevancia a la experticia técnica de los servidores públicos que forman parte de la planta de personal, permitiéndoles transmitir de manera estructurada el conocimiento acumulado a lo largo de su experiencia profesional. Al convertir a estos expertos en facilitadores de aprendizaje para sus propios compañeros, se fortalece la cultura organizacional y se asegura la transferencia efectiva de saberes especializados. De esta manera, la gestión del conocimiento se convierte en un proceso dinámico y colaborativo que aprovecha el liderazgo intelectual de sus servidores.

14. ACTIVIDADES A REALIZAR

Páginas de 36 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

Sobre esta base, y atendiendo a las necesidades y oportunidades de mejora identificadas, se han diseñado las iniciativas que integrarán el Programa de capacitaciones 2026, garantizando su coherencia con los fines institucionales y el impulso al bienestar y la formación de los servidores públicos.

Contrato:

EJE	TEMA	MODALIDAD
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SARLAF continuidad (30 cupos) Virtual - Presencial Auditorio Supervigilancia	DIPLOMADO
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Calidad y formación Auditores (Presencial Auditorio Supervigilancia) 20 Cupos	CURSO
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Desarrollo de competencias digitales y Ofimática (Excel - Power Bi) (Presencial) en las instalaciones de la Universidad 20 Cupos	CURSO
	Estadística básica Y ANALITICA DE DATOS (Virtual)	CURSO
EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Actualización en Normatividad aplicable a la misión Institucional (Virtual)	SEMINARIO
	Formación Sindical (Virtual)	TALLER
	Procesos Sancionatorios (Virtual)	CURSO
	Normatividad Legal aplicable a términos legales (sancionatorios, revocatorias, notificaciones).	SEMINARIO
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIA (Habilidades Blandas y Desarrollo Personal)	Comunicación - Gestión de emociones (Presencial en las instalaciones de la Universidad) 30 Cupos	TALLER
	Redacción de Textos Jurídicos (Virtual)	TALLER
	Redacción-ortografía y redacción de informes. (Virtual)	TALLER

Gestión:

EJE	TEMA	MODALIDAD
	Justicia transicional y reparación integral a las víctimas.	CONFERENCIA

Páginas de 37 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño	CONFERENCIA
	Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos	TALLER
	Construcción de redes	TALLER
	Comunicación interpersonal	TALLER
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.	Taller
	Minimización de costos	Taller
	Servicio al ciudadano	Taller
	Creación en equipo	Seminario
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	Sensibilización sobre el reconocimiento de violencias basadas en género (VBG) y divulgación sobre los principales protocolos de prevención, atención y protección frente a violencias y discriminaciones (VBG) MIN IGUALDAD - FUNCIÓN PÚBLICA	TALLER
	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes	CONFERENCIA
	Respeto por las diversidad y conciencia de las desigualdades	CONFERENCIA
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Impacto maker para el uso de inteligencia artificial en la resolución de problemas.	CURSO
EJE 5: PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)	CONFERENCIA
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIA (Habilidades Blandas y Desarrollo Personal)	MIPG	CURSO
	Adaptación al cambio	TALLER

Formador a formador

EJE	TEMA	MODALIDAD	ENFOQUE
FORMAFOR A FORMADOR	Análisis jurisprudencial del riesgo extraordinario (Decreto 1070 de 2015), especialmente en situaciones que impliquen amenazas graves por profesión, cargo u oficio, criterios de la corte constitucional.	SEMINARIO	Miguel De La Hoz

Páginas de 38 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

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

Código: FOR- GDO-330-013
Fecha aprobación: 05/06/2024
Versión: 20

Normatividad aplicable al traspaso de vehículos blindados a persona indeterminada, incluyendo requisitos, limitaciones y procedimiento administrativo.	SEMINARIO	Edgar Lozano O Anyela Alexandra Cuellar
Revocatoria directa de los actos administrativos expedidos por la supervigilancia, a la luz del marco normativo y jurisprudencial vigente.	SEMINARIO	Intendente jefe Jhon Andrés Casallas López
Normatividad aplicable para la autorización de uniformes en las empresas de vigilancia y seguridad privada, específicamente para departamentos de seguridad.	SEMINARIO	Luz Mery Orjuela
Marco normativo para la revalidación, adquisición y cesión de armas de fuego por parte de departamentos de seguridad, y criterios para su análisis y autorización.	SEMINARIO	Alejandra Margarita Sandoval Buitrago

15. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, para la ejecución del Plan institucional de Capacitación correspondiente a la vigencia 2026 es de 80.000.000

16. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

El seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación y Formación por Competencias (PIC) 2026 tienen como objetivo asegurar que los programas de formación estén alineados con la misión y las necesidades institucionales de la entidad. Para ello, se definirán indicadores clave de eficiencia, eficacia, efectividad e impacto que permitan medir el avance, la cobertura, el cumplimiento de los objetivos, la pertinencia de los contenidos, la utilización de los recursos y el fortalecimiento de las competencias de los servidores. Estos indicadores se expresarán en cifras y proporcionarán la base para tomar decisiones estratégicas, redirigiendo esfuerzos cuando los objetivos no se hayan alcanzado.

Páginas de 39 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

Indicadores Para Evaluar La Gestión Del Pic

Efectividad en la capacitación

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 (Último día)

Tipo de indicador: Efectividad

Formula:

$$\frac{\text{Promedio de servidores evaluados con calificación igual o superior a 3.5}}{\text{Promedio de número total de servidores que realizan la evaluación}} \cdot 100$$

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:

$$\frac{\text{Promedio de número de servidores que asistieron al curso}}{\text{Promedio de servidores convocados}} \cdot 100$$

Evaluación Del Impacto De La Capacitación

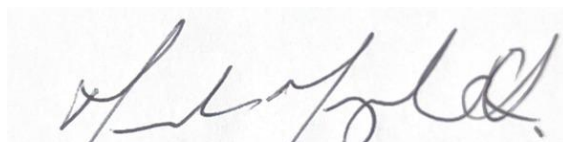
A través del Sistema de Gestión de Calidad, se llevará a cabo la evaluación del impacto de la capacitación, con el objetivo de medir los resultados obtenidos en relación con las competencias adquiridas por los funcionarios. Esta evaluación abordará tres dimensiones clave: el *saber* (conocimientos adquiridos), el *saber hacer* (habilidades prácticas desarrolladas) y el *ser* (actitudes y comportamientos reflejados como resultado de la capacitación).

Páginas de 40 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		

La medición del impacto permitirá determinar la efectividad de la asistencia de los funcionarios a cursos, seminarios, talleres, diplomados y congresos de formación, garantizando que estos programas contribuyan al fortalecimiento integral de sus competencias.

De manera semestral, se presentarán los reportes correspondientes, los cuales incluirán un análisis detallado de los resultados y su relación con los objetivos institucionales, con el fin de ajustar y mejorar el proceso de capacitación de acuerdo con los hallazgos obtenidos.



MARTA CECILIA MENGUAL QUINTERO
Secretaria General

Páginas de 41 de 41

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	LLIANA BENJUMEA YEPES KAREN JULIANA BARRANCO SOLÓRZANO - Contratista 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Revisó	GLADYS DEL SOCORRO MONTOYA GARCÍA - Asesora Despacho 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Aprobó	GILBERT RAMÍREZ TEJADA - Coordinador 	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma		