

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025



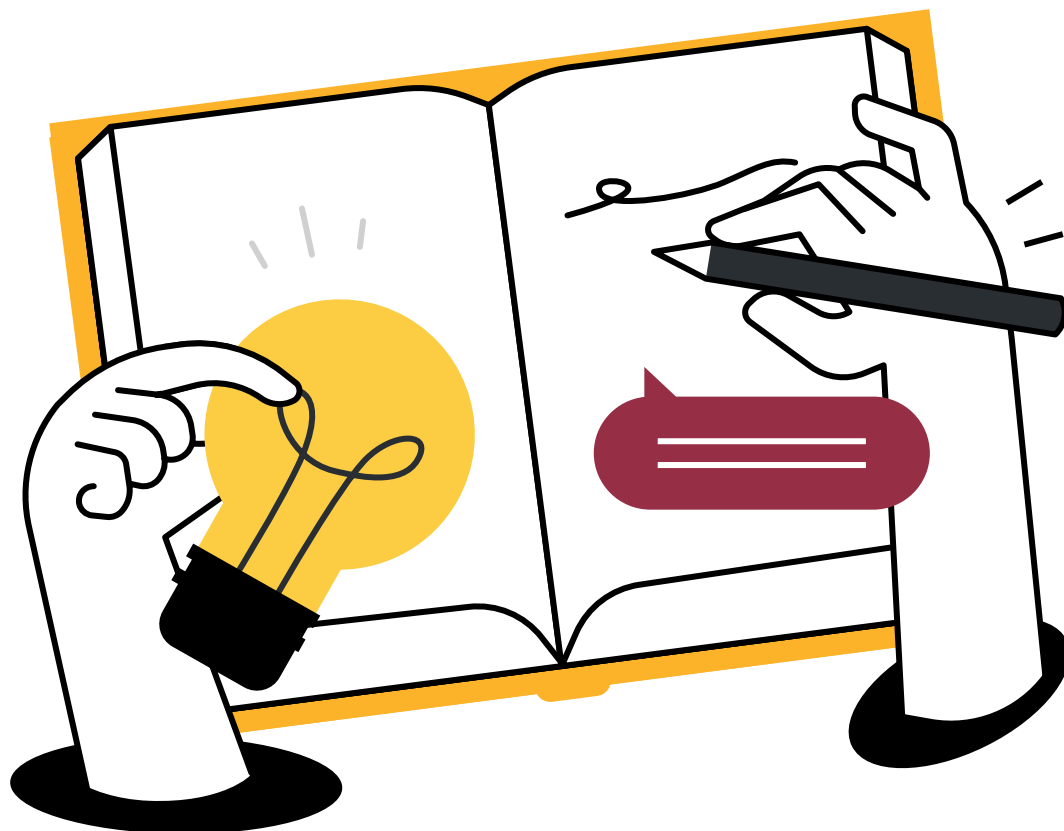
SECRETARÍA GENERAL

Grupo de Trabajo de Desarrollo del Talento Humano



Superintendencia de
Industria y Comercio





PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

Superintendente de Industria y Comercio
Secretario General

Elaboró
Dayra Constanza Álvarez Bernal
**Coordinadora Grupo de Desarrollo de Talento
Humano**

Bogotá, D.C., Enero de 2025



GLOSARIO

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. (DAFP, Guía Metodología Implementación Plan de Formación y Capacitación , 2021)

Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales. (DAFP, Guía Metodología Implementación Plan de Formación y Capacitación, 2021)

Saber + Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos. (DAFP, Guía Metodología Implementación Plan de Formación y Capacitación , 2021)

Inducción: El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia. (DAFP, Guía Metodología Implementación Plan de Formación y Capacitación , 2021)

Reinducción: El programa de Reinducción 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. (DAFP, Guía Metodología Implementación Plan de Formación y Capacitación , 2021)

Desarrollo de Competencias Laborales: Constituyen el eje del modelo integrado de gestión del empleo público en Colombia y confieren a la formación y capacitación un papel fundamental para garantizar el logro de los atributos de profesionalización del empleo público. (DAFP, Guía Metodológica para la implementación del Plan nacional de Formación y Capacitación (PNFC))

Lineamientos Conceptuales: Son cuatro los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados estatales, y que orientan los procesos de gestión de los Planes Institucionales de Capacitación en las entidades a saber: la Dimensión territorial y nacional en la política de Formación y Capacitación, Profesionalización del empleo público eje de la gestión integral de los recursos humanos, desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público y enfoque de la formación basada en competencias. (DAFP, Guía Metodológica para la implementación del Plan nacional de Formación y Capacitación (PNFC))



Lineamientos pedagógicos: Son los que buscan fomentar el estudio de la fundamentación pedagógica de las disciplinas, el intercambio de experiencias en el contexto de los Proyectos Educativos Institucionales, enfocándose en la educación basada en problemas y el proyecto de aprendizaje en equipo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Empleados).

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) como la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Desarrollo de Competencias Laborales: Constituyen el eje del modelo integrado de gestión del empleo público en Colombia y confieren a la formación y capacitación un papel fundamental para garantizar el logro de los atributos de profesionalización del empleo público.¹

Medidas de Conciliación: Son aquellas actividades que se enmarcan en alguno de los subtipos: Calidad en el empleo, Flexibilidad temporal y espacial, Apoyo a la familia, Desarrollo personal y profesional, Igualdad de oportunidades y Liderazgo y estilos de dirección, los cuales tiene como finalidad generar bienestar y conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

EFR: Empresa Familiarmente Responsable es una iniciativa mundial que permite a las organizaciones a través de un sistema de gestión, lograr en el marco de la mejora continua y acompañada de una certificación una verdadera conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Para efectos de este procedimiento, se identifican las iniciales en minúscula: efr.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030: Plan decenal que establece los principios rectores y temáticas generales en las cuales deben fundamentarse los PIC de todas las entidades públicas del orden nacional.

1 DAFP, Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), 2020.





INTRODUCCIÓN

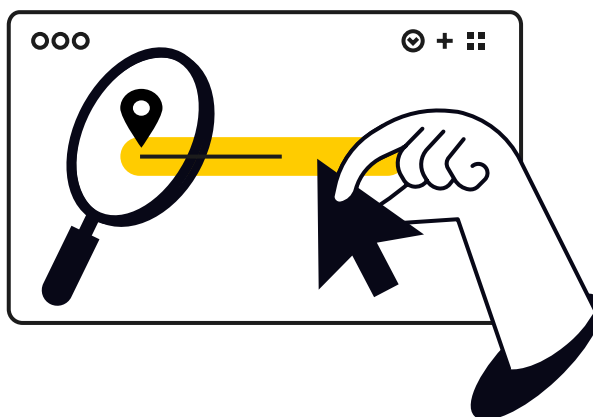
La Superintendencia de Industria y Comercio es una entidad pública comprometida con la capacitación integral de sus servidores, por tal razón, a través de la ejecución de los programas de inducción, reinducción y el desarrollo de competencias laborales, se espera potenciar y ampliar la profesionalización, mejorar conocimientos, habilidades y aptitudes frente a las necesidades propias de la Entidad, siendo clave que los propios empleados, propongan una participación activa de su propio aprendizaje para de esta forma construir conocimiento desde la experiencia, la realidad y los intereses. (DAFP D. A., 2008)

Por lo anterior, y una vez comprometido el individuo en su propio aprendizaje, a partir de problemas, preguntas e inquietudes relacionadas con el entorno y la gestión laboral, el equipo de la Superintendencia de Industria y Comercio debe trazar unos objetivos de aprendizaje y, teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades de sus miembros, establecerá una serie de estrategias internas y externas que deberá desarrollar dentro de un cronograma e incluir en la ficha de aprendizaje del equipo. (DAFP, Guía Metodológica para la implementación del Plan nacional de Formación y Capacitación (PNFC))

Al tenor de lo expuesto, la Entidad, generará planes de aprendizaje bifrontes, por un lado (i) se harán estrategias internas de capacitación, las cuales consistirán en todo el conjunto de actividades que potencian el aprendizaje en los equipos; como por ejemplo: los juegos de roles, la rotación de puestos de trabajo, los grupos de estudio, los ejercicios de investigación, conversatorios sobre temas específicos, ejercicios de laboratorio, capacitación de pares, entre otros. (DAFP, Guía Metodológica para la implementación del Plan nacional de Formación y Capacitación (PNFC)); (ii) y por otro lado, se efectuarán estrategias externas, las cuales son oportunidades de aprendizaje que surgen de esfuerzos colectivos y que son necesarias para que el equipo consiga sus objetivos. Aquí se incluyen las propuestas de educación para el trabajo y el desarrollo humano y otras propuestas que ofrezcan entidades externas a la organización de manera presencial o virtual. (DAFP, Guía Metodológica para la implementación del Plan nacional de Formación y Capacitación (PNFC))

De esta manera, la Entidad a través de la Secretaria General y el Grupo de Desarrollo de Talento Humano, en aplicación de lo señalado en el artículo 2.2.19.6.3 del Decreto 1083 de 2015, presenta el Plan Institucional de Capacitación del año 2025 el cual será la hoja de ruta de las actividades a desarrollar en el presente año, siempre fundamentado en los ejes temáticos, capacitaciones obligatorias del MIPG y por supuesto en los insumos de necesidades internos.





MARCO NORMATIVO

El Decreto-Ley 775 de 2005, por el cual se establece el sistema específico de carrera administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional, señala en su artículo 47 que cada Superintendente aprobará un Plan Estratégico Anual de Talento Humano, el cual deberá contener un Programa institucional de Capacitación, un Programa Institucional de Estímulos, así mismo indica que se deberá desarrollar una política de Bienestar, sus modalidades, los beneficios, su periodicidad y los criterios para su otorgamiento.

La Ley 909 de 2004 en su artículo 36 dispone que la capacitación tiene como objetivo la formación de los empleados públicos orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios, así mismo, el párrafo del citado artículo advierte que los programas de Bienestar Social tienen el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Por su parte el capítulo 6, Título 19, Parte 2 del Decreto 1083 de 2015, establece las disposiciones en materia de capacitación, bienestar y estímulos en las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

En relación con el artículo 2.2.19.6.3 del Decreto 1083 de 2015 señala que cada Superintendencia debe incluir en los programas de capacitación actividades de inducción, reinducción y actualización de competencias laborales.

Asimismo, el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, dispone que todos los servidores públicos sin importar su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a programas de capacitación y bienestar.

Finalmente, el gobierno nacional a través del Plan de Formación y Capacitación 2023-2030, estableció las directrices para la aplicación efectiva de los ejes temáticos necesarios para la puesta en marcha de los Planes Institucionales de Capacitación.



OBJETIVOS

Serán objetivos del Plan Institucional de Capacitación de la Superintendencia de Industria y Comercio, los siguientes:

GENERAL

Optimizar la gestión y el desempeño institucional, posibilitando un mejoramiento del desempeño laboral, el ambiente de trabajo y el crecimiento personal a través de formación y capacitación idónea al interior de la Superintendencia de Industria y Comercio.

ESPECÍFICOS

1. Contribuir al fortalecimiento institucional.
2. Incrementar la capacidad individual y colectiva de las competencias laborales de los funcionarios de la Entidad para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor calidad en la prestación de los servicios y al eficaz desempeño del cargo.
3. Promover el desarrollo integral del recurso humano, tanto a nivel profesional como personal y el afianzamiento de una ética del servicio público.
4. Elevar los niveles de satisfacción personal y laboral de los funcionarios públicos.
5. Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios públicos con respecto a las políticas, planes, programas y los objetivos del Estado y de la Entidad.
6. Brindar herramientas a los funcionarios públicos de la Entidad, para aplicar conocimientos de manera adecuada, en distintos problemas derivados de la función administrativa y función pública, todo enmarcado en un comportamiento afín al código de integridad.

BENEFICIARIOS

Son destinatarios del Plan Institucional de Capacitación (PIC), todos los funcionarios públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio, independientemente de su tipo o modalidad de vinculación legal y reglamentaria. Los contratistas de la administración personas naturales, tendrán derecho a participar en los procesos y actividades de inducción, reinducción y lo relacionado con los sistemas de gestión de la entidad cuando así se amerite.



RESPONSABLE

El Grupo de Trabajo de Desarrollo de Talento Humano es responsable de la elaboración, ejecución y divulgación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) en los medios de comunicación institucionales dispuestos para tal fin, así como de realizar el seguimiento y la satisfacción de este plan al interior de la entidad y de manera periódica.

INSUMOS

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es susceptible de recibir diferentes insumos para en su elaboración, entre ellos, el resultado de la consolidación del diagnóstico de las necesidades de la entidad, el cual contiene los requerimientos de las áreas de la entidad en materia de capacitación de acuerdo a las necesidades de sus funcionarios para el desarrollo de competencias y habilidades propias de su rol en cada área. En este mismo sentido, las disposiciones legales, el modelo integrado de planeación y gestión, el acuerdo sindical, la implementación de nuevas políticas y/ o procedimientos al interior de la entidad, tales como los relacionados con equidad de género y ley de acoso laboral son insumos a tener en cuenta para el desarrollo del plan institucional de capacitación.

A. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico de necesidades tiene como finalidad conocer de primera mano la percepción, el conocimiento y las necesidades que tienen los destinatarios de los Planes de Capacitación en relación con las problemáticas de los equipos de trabajo, temas y métodos de capacitación y las prioridades institucionales. Así las cosas, a través de un formulario virtual dirigido a todas las áreas de la Superintendencia de Industria y Comercio, se conocieron los requerimientos de la entidad y sus funcionarios en materia de capacitación.

Este diagnóstico, determina el tipo y temática de capacitación requerida por cada área al interior de la entidad, así como el objetivo específico de cada una de ellas.

B. OTROS INSUMOS SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

De conformidad con lo señalado en el Decreto 1072 de 2015, específicamente en el artículo 2.2.4.6.1.1 la Superintendencia de Industria y Comercio debe desarrollar un programa de capacitación de acuerdo a las propias características de la Entidad, con la única finalidad de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los



riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

Por lo anterior, en el Plan Institucional de Capacitación contempla espacios de formación relacionados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

MODELO DE GESTIÓN EFR – Empresas Familiarmente Responsables

Desde el año 2020, producto de la certificación de la Superintendencia de Industria y Comercio como una Entidad C+ en gestión de la conciliación, las actividades de capacitación serán relacionadas de acuerdo a las dimensiones efr, teniendo en cuenta la siguiente clasificación:

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Igualdad en el acceso y promoción en el trabajo de personas en situación de discapacidad, la no discriminación por razón de edad, sexo, raza, nacionalidad o credo.

LIDERAZGO Y ESTILOS DE DIRECCIÓN

Poner en marcha, mantener o mejorar estilos de dirección o conductas directivas favorecedoras, y nunca contrarias a la conciliación de la vida familiar, la oral y personal, y a mejorar la dirección de personas.

CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS

La caracterización de servidores públicos permitirá generar programas encaminados a grupos focales, de tal forma que a través de la discriminación positiva se logren fortalecer actividades que impacten ejes específicos por grupos de interés, la situación actual de la caracterización al interior de la Superintendencia de Industria y Comercio tiene tratamiento de datos y actualmente está en custodia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por lo anterior, la Superintendencia deberá aplicar los programas de acuerdo a las necesidades que desde la tipología de la población puedan impactar positivamente la generación de valor al interior de la Entidad. Las anteriores necesidades incluyen programas de vivienda, atención especial de mujeres, generación de bienestar a partir de las características homogéneas que puedan aplicarse universalmente a la población impactada.



Ahora bien, se tendrá en cuenta la caracterización encaminada a generar programas y actividades por rangos de edad, teniendo en cuenta la distribución generacional así:

Número	Generación/año	Porcentaje/ total de la planta
7	Centennial (1994)	1,13
294	Millennial (1981 a 1993)	47,57
167	Generación X (1969-1980)	27,02
150	Baby Boomers (1949 a 1968)	24,27

Fuente: Elaboración Grupo de Desarrollo de Talento Humano.

Por lo anterior, se puede evidenciar que casi la mitad de la planta de personal pertenece a la generación Millennial, lo cual evidencia ciertas actividades que puede empezar a efectuarse dirigidos a grupos focales específicos.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Las rutas de Creación de Valor del MIPG es una iniciativa del Gobierno Nacional con el fin de realizar una mejor gestión del talento humano, lo cual permite generar una transformación cultural.

La política del MIPG define 5 Rutas de Creación de Valor las cuales una vez implementadas con acciones efectivas estructurarán un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano:

RUTA DE LA FELICIDAD: Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

RUTA DEL CRECIMIENTO: El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento como:

RUTA DEL SERVICIO: El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.

RUTA DE LA CALIDAD: La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión



estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la gestión estratégica del talento humano.

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS: Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

Cada una de estas Rutas de Creación de Valor establece prácticas específicas que permiten consolidar la Gestión Estratégica del Talento Humano, por lo cual las actividades estarán clasificadas en la respectiva ruta a que apuntan.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN - DECRETO 1083 DE 2015

A través de la intervención en los componentes del Plan Institucional de Capacitación se espera impactar en las distintas áreas que legalmente se encuentran definidas en el Decreto 1083 de 2015, por tal razón el desarrollo de las actividades y programas, deberán estar alineadas con las siguientes áreas:

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. (DAFP, Guía Metodología Implementación Plan de Formación y Capacitación , 2021)

SABER

Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales. (DAFP, Guía Metodología Implementación Plan de Formación y Capacitación , 2021)

SABER + HACER

Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos. (DAFP, Guía Metodología Implementación Plan de Formación y Capacitación , 2021)



AREAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023-2030

Con el establecimiento de los lineamientos marco generales del sector público, específicamente destinado para las entidades del orden nacional, el gobierno ha dispuesto 6 ejes de capacitación a tener en cuenta para todas las Entidades y en los cuales se enmarca el Plan Institucional de Capacitación 2024.

Eje: 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.

Eje: 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.

Eje: Mujer, 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 2023/29, 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.

Eje: Transformación digital y cibercultura

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado. Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las TIC, lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

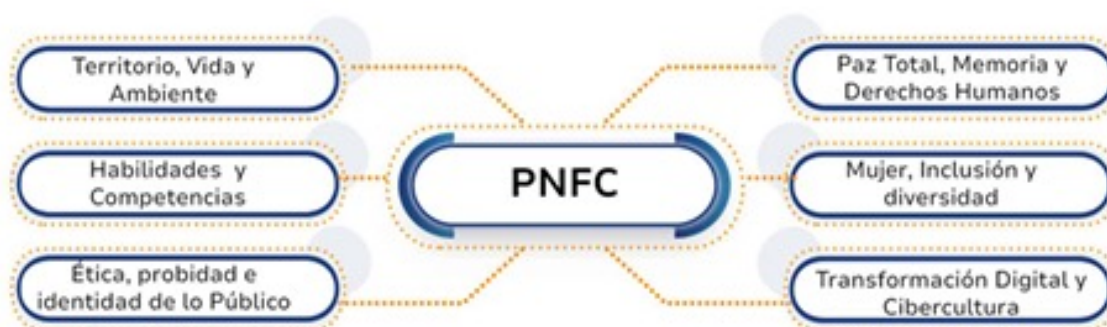
Eje: Ética, probidad e identidad de lo público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. En este sentido, vale la pena mencionar que una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.



Eje: 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.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

CONCLUSIONES

El Plan Institucional de Capacitación 2025, ha sido diseñado teniendo en cuenta requerimientos de la entidad, disposiciones legales, acuerdo sindical, así como el diagnóstico de necesidades de capacitación en cada una de las áreas de la entidad. Este plan busca fortalecer las competencias y habilidades de los funcionarios de la entidad en su que hacer específico y su rol en cada una de las áreas donde ejerce sus funciones articulando los componentes de la capacitación y formación mencionados en el Plan Nacional de Formación 2023 – 2030.

A continuación, se relaciona la estructura del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 de acuerdo a estos elementos.



Eje Temático	Competencia			
	Saber	Saber hacer	Saber Ser	Total General
Probidad Ética e Identidad de lo público	12	9	1	22
Transformación digital y Cibercultura	3	7	-	10
Habilidades y Competencias	17	16	9	42
Mujeres, Inclusión y Diversidad	-	-	2	2
Memora Paz Total y Derechos Humanos	-	1	-	1
Territorio Vida y Ambiente	2	2	2	6
Total Capacitaciones PIC	34	35	14	83

ANEXOS

El Anexo no. 1. Cronograma de Actividades del año 2025 se encuentra en cuadro adjunto al final del documento.





Superintendencia de Industria y Comercio

