

## INFORME DE GESTIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

### 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, su propósito es 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 trazó los objetivos de aprendizaje y, teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades de sus miembros, estableció una serie de estrategias internas y externas que se encuentra desarrollando dentro de un cronograma previamente establecido (DAFP, Guía Metodológica para la implementación del Plan nacional de Formación y Capacitación (PNFC)).

Al tenor de lo expuesto, la Entidad, generó planes de aprendizaje bifrontes, por un lado (i) a través de estrategias internas de capacitación, las cuales consisten 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 efectúan 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 Secretaría 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, presentó el Plan Institucional de Capacitación del año 2025 que refleja 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.

## **OBJETIVOS**

Los objetivos del Plan Institucional de Capacitación de la Superintendencia de Industria y Comercio, son 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, tienen 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 Trabajado 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) recibió diferentes insumos para su elaboración, entre ellos, el resultado de la consolidación del diagnóstico de las necesidades de la entidad, el cual reflejó los requerimientos de las áreas de la entidad en materia de capacitación de acuerdo con 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.

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025**

Según el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1960 de 2019 y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030: Las entidades públicas deben adoptar un Plan Institucional de Capacitación (PIC) con vigencia anual que integre las necesidades de todos los funcionarios y los requerimientos realizados por cada una de las áreas, con el fin de contar con un PIC que contribuya de forma integral al desarrollo de los funcionarios y al cumplimiento de las metas institucionales.

Entre noviembre y diciembre de 2024 se llevó a cabo el diagnóstico para la identificación de las necesidades de capacitación, la cual contó con la participación de las áreas de la Entidad. Posteriormente, y con el apoyo de los enlaces autorizados por cada uno de los jefes inmediatos, se adelantó la priorización de estas necesidades alineado con el presupuesto asignado para las actividades de capacitación 2025.

Así las cosas, mediante Resolución No. 2241 de 2025 se adoptó el Plan Anual de Capacitación de la Superintendencia de Industria y Comercio para la vigencia 2025.

En este sentido se presentó la estructura temática del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2025.

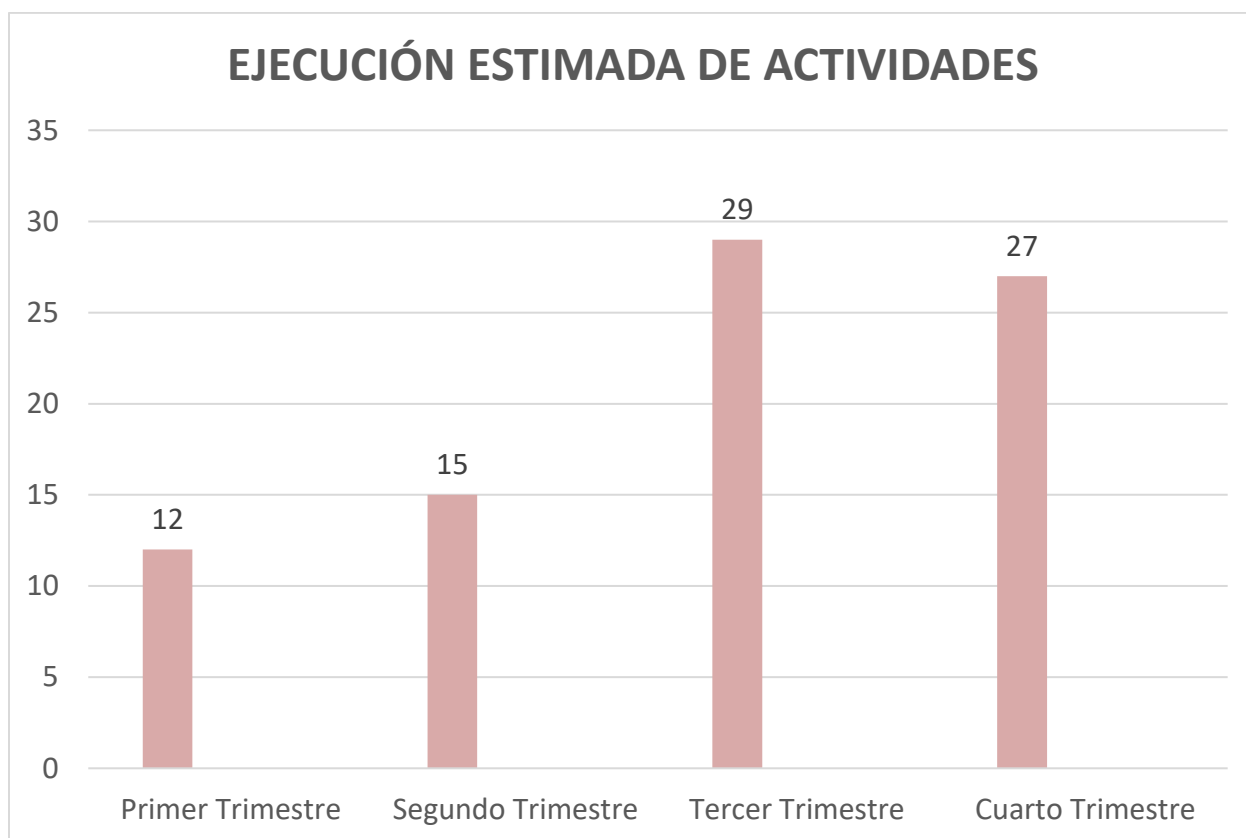


## Superintendencia de Industria y Comercio

Insumos	Temas	Número
<b>Acuerdo Sindical</b>	Inglés - Gestión del Talento Humano	2
<b>MIPG / Legal /</b>	Inducción - Rendición de cuentas - Evaluación del desempeño - Salas Amigas Lactancia Materna - Transparencia e Integridad - Protección de Datos Personales - Gestión y manejo documental - Participación y servicio ciudadano - Seguridad Digital y Ciberseguridad - Enfoque de género y gestión pública	11
<b>Salud y Seguridad en el Trabajo</b>	Capacitaciones COPASST – Capacitaciones Comité de Convivencia Laboral – Riesgo Biomecánico – Estilo de vida saludable – Programas de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial - Programa de Rehabilitación y Reintegro Laboral – Seguridad Vial – Brigadas de emergencia – Seguridad Industrial	30
<b>Necesidades áreas</b>	Derechos Humanos y ODS - Direccionamiento Estratégico - Gestión Derechos Petición - Habilidades blandas - Supervisión Contractual - Obligaciones - Redacción y argumentación textos jurídicos - Presupuesto público y proyectos de inversión - Excel Básico - Excel Intermedio - Excel Avanzado - Régimen probatorio y actuaciones administrativas - Analítica de datos - Inteligencia Artificial - Conceptos básicos - aplicaciones prácticas - Lenguaje Claro - Procedimiento Administrativo Sancionatorio - Derecho Disciplinario - Derecho Probatorio - Derecho Probatorio con énfasis en ámbito privado - Auditoría Forense - Certificación ISO 27001 Auditor Interno – Scrum - ITIL v4 Foundation - Fundamentos base de datos Oracle – Java - Gerencia de Proyectos - Accesibilidad y marco normativo- Resolución 1519 de 2020 - Conflictos de interés y Ley 2013 de 2019 - Enfoque diferencial e interseccional - Contratación Pública (Análisis de mercado, riesgos y supervisión)	29

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



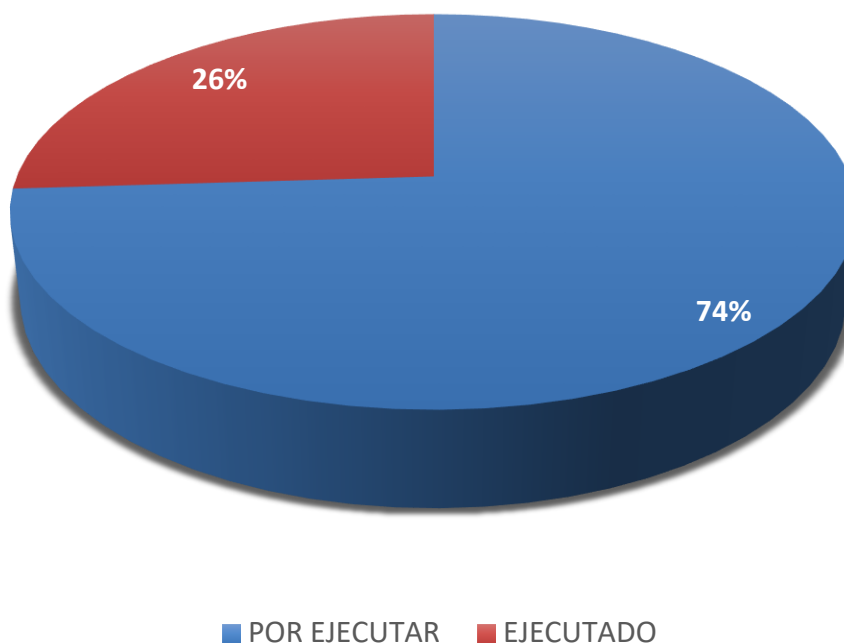


### CUMPLIMIENTO Y EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES

Para la vigencia 2025, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) contempla un total de 50 temáticas y 83 capacitaciones orientadas al fortalecimiento de las competencias y conocimientos del talento humano de la entidad. De estas actividades, 22 fueron ejecutadas durante el primer semestre del año, lo que representa un avance del 26% en la ejecución del plan. Las temáticas abordadas en este periodo estuvieron enfocadas en áreas estratégicas definidas con base en el diagnóstico de necesidades y la priorización institucional.

La mayor carga de capacitaciones, correspondiente al 74% restante del PIC, fue programada para el segundo semestre del año. Esta decisión respondió a la necesidad de articular el proceso formativo con el desarrollo del concurso de méritos adelantado por la entidad, permitiendo así que los nuevos funcionarios que ingresaron como resultado de dicho proceso puedan participar en las jornadas de capacitación previstas. De esta manera, se busca propiciar su integración efectiva a las dinámicas institucionales y facilitar la apropiación de conocimientos clave para el desempeño eficiente de sus funciones.

## EJECUCIÓN PIC 2024



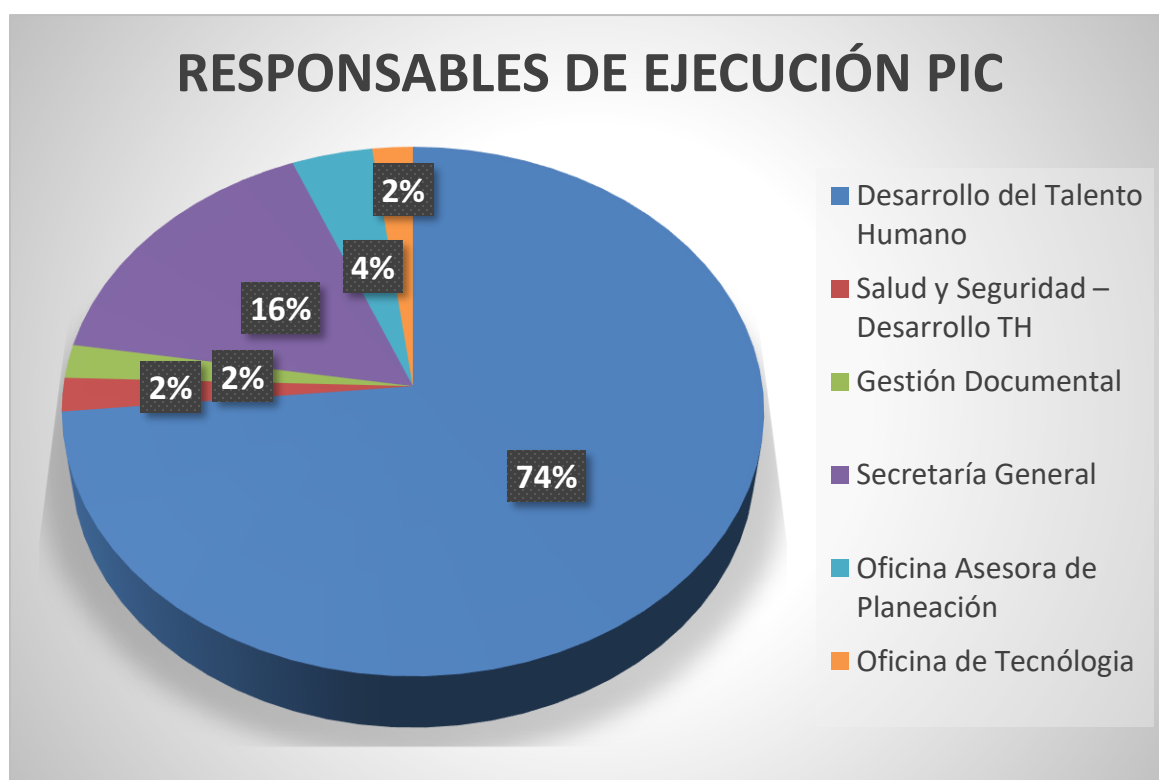
## RESPONSABLES

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 integró diversos insumos y requerimientos identificados en materia de formación, los cuales fueron atendidos con el apoyo de distintas áreas internas de la entidad, según su conocimiento y experiencia en las temáticas correspondientes. A continuación, se presenta una tabla en la que se detallan los responsables de la ejecución de las capacitaciones incluidas en el PIC.

Área Responsable	Nº de Temáticas de capacitación
Desarrollo del Talento Humano	37 temáticas
Salud y Seguridad – Desarrollo TH	1 temáticas
Gestión Documental	1 temáticas
Secretaría General	8 temáticas
Oficina Asesora de Planeación	2 temática
Oficina de Tecnología	1 temática

En la siguiente gráfica se puede evidenciar el porcentaje frente al total del PIC y los responsables de la ejecución.

El Grupo de Desarrollo del Talento Humano concentra el mayor porcentaje de ejecución del Plan Institucional de Capacitación correspondiente a la vigencia 2025. A través de su equipo de Salud y Seguridad en el Trabajo, ha liderado los espacios formativos vinculados a esta temática y, durante el segundo semestre, avanzó en las gestiones necesarias para la formalización de un convenio interadministrativo con la Universidad Militar Nueva Granada. Dicha institución será la encargada de desarrollar 34 procesos de capacitación enfocados en temáticas relacionadas con la misión institucional.



## PARTICIPACIÓN

A la fecha de este informe, se han ejecutado 22 capacitaciones en 10 temáticas diferentes, correspondientes al 26% de ejecución del Plan Institucional, contando con la participación de aproximadamente 167 colaboradores y 64 horas de capacitación realizadas.

En este sentido, el 59% de los participantes a las jornadas de capacitación fueron mujeres y el 41% hombres como se puede apreciar en la siguiente gráfica.



**DAYRA CONSTANZA ALVAREZ BERNAL**

**COORDINADORA GRUPO DE TRABAJO DE DESARROLLO DE TALENTO HUMANO**

Elaboró: Andrea Margarita Castillo

Daniel Linares Patiño

Revisó: Isabel Cristina Díaz

Aprobó: Dayra Constanza Álvarez Bernal