



Plan Institucional de Capacitación



Supersolidaria





**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
2026**

**SECRETARIA GENERAL
Grupo de Talento Humano**

**SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA
ENERO DE 2026**



Tabla de Contenido

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| 1. MARCO NORMATIVO | 5 |
| 2. OBJETIVOS | 5 |
| 3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN | 6 |
| 4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS. | 7 |
| 4.1. Conceptuales | 7 |
| 4.2. Pedagógicos. | 8 |
| 5. EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN PARA LA VIGENCIA 2023– 2030. | 9 |
| EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS | 10 |
| EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE | 10 |
| EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD | 10 |
| EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA | 11 |
| EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO | 11 |
| EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIA | 11 |
| 6. PROCESO DE FORMULACIÓN Y CONSOLIDACIÓN PIC 2026 | 11 |
| 6.1. Detección de las necesidades de capacitación de las áreas. | 12 |
| 6.2. Evaluaciones del Plan Institucional de Capacitación 2025 | 12 |
| 6.3. Resultados Medición del Clima Laboral y Batería de riesgo Psicosocial. | 13 |
| 7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA SUPERSOLIDARIA. | 15 |
| 7.1. Inducción | 15 |
| 7.2. Inducción en el puesto de trabajo. | 16 |
| 7.3. Reinducción | 17 |
| 7.4. Lineamientos para la implementación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación | 18 |
| 7.5. Red Institucional de Capacitación: | 18 |
| 8. POBLACIÓN BENEFICIADA | 18 |
| 9. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES FRENTE AL PLAN DE CAPACITACION. | 19 |
| 10. APROBACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026 | 20 |
| 11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO | 20 |
| 11.1. Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC | 20 |
| 12. Referencias | 21 |
| 13. ANEXOS | 22 |



Supersolidaria

INTRODUCCIÓN

La Superintendencia de la Economía Solidaria expide su Marco Estratégico 2023–2026 “Super – Visión Efectiva”, el cual orienta sus esfuerzos hacia la optimización de procesos, el fortalecimiento de la gestión, el incremento de la presencia institucional en las regiones y el aumento del impacto de sus acciones en favor de los grupos de valor.

En coherencia con lo anterior, uno de sus objetivos estratégicos corresponde a la Gestión para el Resultado (GR) – Modelo de Gestión – MIPG, cuyo propósito es fortalecer la efectividad del talento humano y consolidar un modelo de gestión orientado al logro de resultados.

Con el fin de aportar al cumplimiento de la misión, la visión y los objetivos estratégicos establecidos, la Entidad reconoce la importancia de contar con funcionarios competentes, orientados a resultados, con habilidades de trabajo colaborativo y capacidad de adaptación frente a los cambios derivados de la transformación digital, la innovación y la articulación con los grupos de interés.

De igual forma, y en cumplimiento de las directrices normativas emitidas por el Gobierno Nacional, las entidades públicas deben adoptar programas de capacitación enfocados en el desarrollo de las competencias laborales necesarias para garantizar un desempeño institucional de excelencia. En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y entendiendo que el talento humano es el corazón de la gestión pública, resulta indispensable implementar acciones a través de la denominada Ruta del Crecimiento la cual corresponde a uno de los componentes de la Dimensión Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, orientada al fortalecimiento de las competencias, el liderazgo y el desarrollo integral del servidor público, de conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

En concordancia con lo anterior, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, expedido por la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), recomienda que las entidades no se enfoquen únicamente en ampliar conocimientos y habilidades, sino también en fortalecer los comportamientos deseados en el servidor público, tales como la vocación de servicio, la integridad, la lucha contra la corrupción, la cultura organizacional y el cambio cultural, entre otros aspectos.

En este contexto, la Supersolidaria diseñó el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2026, con la participación activa de las dependencias en la identificación de necesidades reales de capacitación. Este proceso se adelantó teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Formación y



Supersolidaria

Capacitación 2023–2030, los resultados de las evaluaciones de desempeño, las auditorías internas y la normatividad vigente, con el propósito de consolidar iniciativas y enriquecer el plan con los diferentes aportes recibidos.

1. MARCO NORMATIVO

| LEGISLACIÓN | DESCRIPCIÓN |
|---|---|
| Constitución Política de Colombia. | Establece en su Artículo 54: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran" |
| Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998 | Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. |
| Ley 909 de septiembre 23/2004 | Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. |
| Decreto 1083 de 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. <i>"Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.</i> |
| Decreto 2539 de 2005. (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7). | Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005. |
| Ley 1064 de Julio 26 de 2006. | Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación. |
| Decreto 894 de 2017 | Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera. |
| Circular Externa DAFP No. 100- 010 | Referente a Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos. |
| PNFC 2023 -2030 | Plan Nacional de Formación y Capacitación vigencia 2023 - 2030. |

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General.

Fortalecer las competencias y la vocación de servicio público de los servidores de la Superintendencia de la Economía Solidaria, mediante la programación,



Supersolidaria

ejecución y evaluación de las actividades de inducción, reinducción, capacitación y entrenamiento contempladas en el Plan Institucional de Capacitación y en los programas internos de formación.

2.2. Objetivos Específicos:

- Gestionar el conocimiento institucional y fortalecer el trabajo en equipo, de manera que el intercambio de conocimientos, aptitudes y actitudes contribuya al logro de los objetivos institucionales y a la planeación estratégica de la Entidad.
- Contribuir al mejoramiento institucional, mediante el fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos en las dimensiones del Ser, Saber y Hacer.
- Instruir a los servidores públicos sobre la misión, visión y objetivos de la Superintendencia de la Economía Solidaria, promoviendo el sentido de pertenencia institucional a través del desarrollo del programa de inducción y reinducción.

3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo a lo establecido en la Ley 1567 de 1998, el Plan Institucional de Capacitación en la Supersolidaria, se guiará por los siguientes principios:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo tanto, debe considerar los lineamientos impartidos en este campo para su orientación y determinación de los propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.



Supersolidaria

- **Prevalencia del interés de la organización.** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Profesionalización del servidor público. Modificado por el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019:** Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y 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
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS.

4.1. Conceptuales

- **Aprendizaje organizacional.**

Se define como el proceso de crear, retener y transferir el conocimiento dentro de una entidad. En este aspecto se destaca la importancia del diseño de programas de aprendizaje (inducción, entrenamiento y capacitación) que constituyen la ruta del crecimiento de la planeación estratégica del talento humano, de acuerdo con lo señalado por el **Departamento Administrativo de la Función Pública** en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión

- **Competencias laborales**

Definidas como aquellas capacidades que una persona debe tener para desempeñar las funciones inherentes a determinado empleo. Dichas capacidades son el conjunto de conocimientos, habilidades, valores, entre otros que debe poseer y demostrar el empleado público conforme a lo establecido en el **Decreto 2539 de 2005** y el **Decreto 1083 de 2015**. La gestión del talento humano



Supersolidaria

por competencias busca identificar y desarrollar esas capacidades claves que garantizan la eficiencia organizacional.

- **Profesionalización**

Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha, las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor, y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

- **Cultura Organizacional**

Corresponde al conjunto de valores, creencias y prácticas compartidas por los servidores públicos, que orientan el comportamiento organizacional y contribuyen al logro de los objetivos institucionales, según los lineamientos del **DAFP**.

4.2. Pedagógicos.





Supersolidaria

5. EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN CAPACITACIÓN PARA LA VIGENCIA 2023 – 2030.

De conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, las entidades públicas deben orientar sus procesos de capacitación al fortalecimiento de competencias técnicas y comportamentales del servidor público.



Fuente: - Dirección Empleo Público- DAFP – ESAP

Las temáticas priorizadas en el Plan Nacional de Formación Capacitación para La Vigencia 2023 – 2030 están construidas sobre los siguientes aspectos:

| | |
|--|--|
| Disponibilidad de la información y conocimiento para la generación de los resultados esperados. | Capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información de activos de conocimiento. |
| Agregar la posibilidad de certificar competencias laborales, la formación modular basada en competencias, la priorización temática de este plan y el catálogo de competencias. | Identificar competencias y capacidades que respondan a los procesos para los que las y los servidores públicos deben desarrollar las funciones, en las áreas misionales. |
| Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales para generar una oferta institucional virtual. | Promover un cambio gradual de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional e identidad del servidor público. |
| Enfocar el proceso de profesionalización y desarrollo de las capacidades competencias del servidor público. | Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente los que se generan por cambios. |
| Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos. | Aprendizajes previos, para la vida, usando la tecnología y la Inteligencia Artificial IA. |
| Competencias blandas | Aprendizaje continuo. |

Fuente: Dirección Empleo Público- DAFP - ESAP

Finalmente, los ejes temáticos sugeridos son los siguientes:

Superintendencia de la Economía Solidaria

Avenida Calle 24 (Esperanza) N° 60-50 Piso 8 Centro Empresarial Gran Estación

PBX: (+57)(601)7 560 557

Línea Gratis: 018000-180-430



Supersolidaria

Ilustración 1. Ejes temáticos para la formulación del PIC



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

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

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.

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

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. En este sentido, las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD



Supersolidaria

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.

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

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

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIA

A través de este eje se busca fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos, con el fin de complementar los avances institucionales alcanzados y articular componentes clave como la construcción de empleos tipo, los cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias. Lo anterior permitirá consolidar una gestión estratégica del talento humano que genere un diferencial de valor público desde el ejercicio del rol del servidor público.

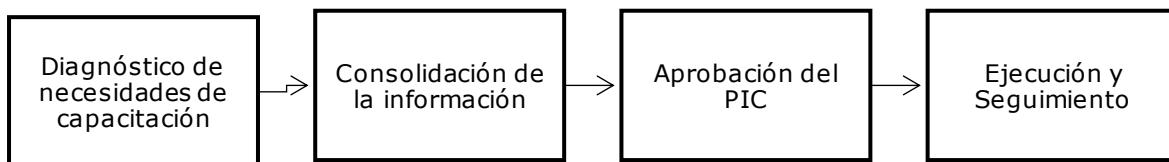
6. PROCESO DE FORMULACIÓN Y CONSOLIDACIÓN PIC 2026

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 fue formulado a partir de un proceso estructurado que incluyó el diagnóstico de necesidades de capacitación, la consolidación de la información recolectada, la priorización de temáticas, la aprobación institucional y la definición de mecanismos de ejecución, evaluación y seguimiento.

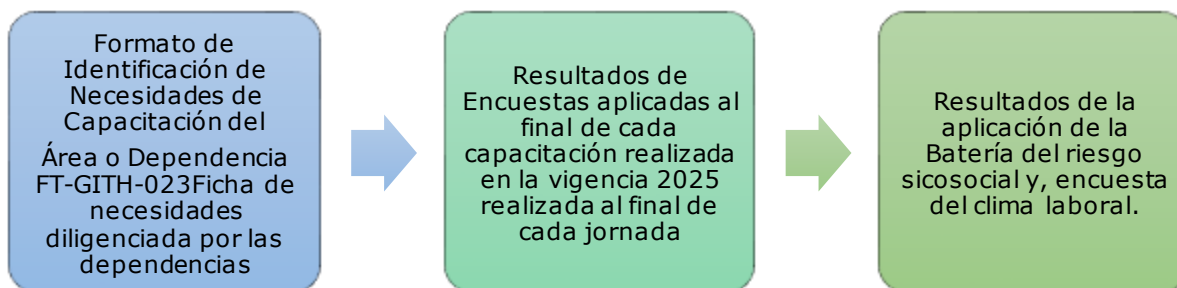
El grupo de Talento Humano de la entidad, adelantó las siguientes fases para la creación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, así:



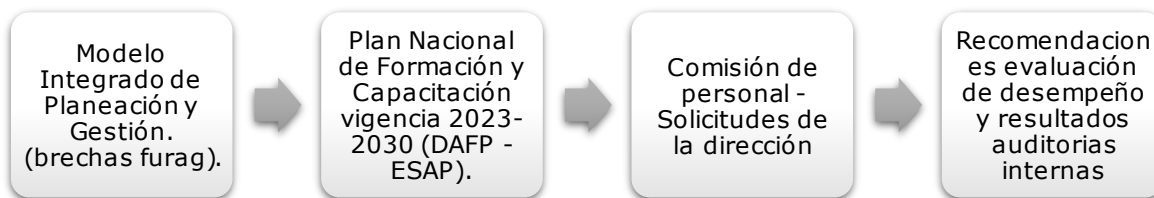
Supersolidaria



Para la primera fase “diagnóstico de necesidades de capacitación” el Grupo de Talento Humano hizo uso de las siguientes fuentes:



Además de las anteriores fuentes, también se tuvieron en cuenta los siguientes requerimientos:



6.1. Detección de las necesidades de capacitación de las áreas.

A través del Memorando 20254100019333 del 06 de octubre de 2025, se solicitó las necesidades de Capacitación de las áreas para la vigencia 2026 y se adjuntó formato FT-GITH-023 " IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL ÁREA O DEPENDENCIA" para su diligenciamiento y posterior remisión al grupo de talento Humano, con el fin de recibir las propuestas de capacitación de las áreas.

6.2. Evaluaciones del Plan Institucional de Capacitación 2025

Con el fin de conocer la percepción y satisfacción de los servidores referente a las capacitaciones ejecutadas durante la vigencia 2025, se empleó una encuesta participativa realizada a través de la herramienta Google Forms al interior de la entidad. Dichas encuestas se aplicaron al finalizar cada evento de capacitación.



Supersolidaria

Los resultados demostraron que el 100% de los encuestados manifestó haber asistido a alguna capacitación durante dicha vigencia, de los cuales el 95,9% considero dicho plan como bueno y excelente. (*Ver anexo 1. Encuesta de evaluación PIC 2024 y Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2025*).

A partir del análisis integral de la información consolidada en la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), se evidenció que las solicitudes formuladas por las dependencias, las recomendaciones de los entes de control, los resultados de la evaluación del desempeño, así como las necesidades individuales de los servidores públicos, presentan coincidencias en diversas temáticas estratégicas para el fortalecimiento institucional.

Así mismo, se tuvieron en cuenta los informes de diagnóstico y análisis técnico elaborados por el proveedor, los cuales permitieron validar, complementar y priorizar las necesidades identificadas, garantizando que las acciones de capacitación respondan de manera coherente a los objetivos misionales, los procesos institucionales y las brechas de competencias detectadas.

En este sentido, la priorización de las temáticas del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se realizó considerando criterios como: impacto en la gestión institucional, obligatoriedad normativa, nivel de riesgo asociado, recurrencia de la necesidad entre dependencias, resultados de auditorías y evaluaciones, y nivel de profundidad requerido. Este ejercicio permitió definir acciones de capacitación orientadas al fortalecimiento de competencias técnicas, comportamentales y transversales, alineadas con la gestión estratégica del talento humano y la generación de valor público.

6.3. Resultados Medición del Clima Laboral y Batería de riesgo Psicosocial.

La medición de Clima Organizacional realizada en el mes de octubre de 2025, se analizó con base en la siguiente estructura:

Estructura del instrumento

- **Ítems evaluados:** El instrumento estuvo conformado por 105 preguntas, estructuradas para garantizar una medición precisa y confiable de las percepciones organizacionales de los servidores públicos.
- **Dimensiones principales:** Las cinco dimensiones evaluadas se encuentran asociadas a los ejes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, lo que facilita la identificación de áreas prioritarias de intervención institucional.
- **Resultados y recomendaciones:** Los resultados incluyen un análisis de las fortalezas y oportunidades de mejora identificadas, acompañado de



Supersolidaria

recomendaciones específicas en materia de formación, orientadas a atender las áreas críticas evidenciadas en el diagnóstico.

Los resultados del estudio evidenciaron fortalezas en las dimensiones de Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión para el Resultado con Valores e Información y Comunicación, destacándose aspectos relacionados con la transparencia institucional y el bienestar laboral. No obstante, se identificaron oportunidades de mejora en las dimensiones de Evaluación de Resultados y Gestión del Conocimiento e Innovación, particularmente en lo relacionado con la innovación institucional y la evaluación de impacto, aspectos necesarios para avanzar de manera estratégica.

En cuanto a las percepciones de los servidores públicos de la Entidad, se registraron puntuaciones más bajas en los ítems asociados al bienestar laboral y a la gestión del talento humano. Los 103 funcionarios participantes manifestaron que aspectos como la flexibilidad de horarios y la implementación de modalidades de trabajo como el teletrabajo requieren fortalecimiento. Adicionalmente, se identificó una percepción de debilidad en la aplicación de criterios de meritocracia, señalada como un factor crítico que afecta negativamente el ambiente laboral. La percepción de ascensos y designaciones basadas en afinidades personales o políticas incide en la motivación, genera inequidades y disminuye la confianza en las decisiones directivas.

En este contexto, se identificaron como acciones prioritarias el fortalecimiento de la meritocracia, el ajuste de las metas institucionales a la realidad operativa, el mejoramiento de los canales de comunicación interna, el balance de las cargas laborales y la profesionalización de los procesos de selección, con el fin de contribuir a la estabilización y mejora del clima organizacional.

Batería de riesgo psicosocial

En relación con la medición del riesgo psicosocial realizada en julio de 2024, se evidenció que tanto la población con personal a cargo (Forma A) como aquella que no ejerce funciones de supervisión (Forma B) presentan una calificación de riesgo global combinada de factores psicosociales intralaborales en **nivel Alto**. Este resultado indica que las condiciones psicosociales actuales de la Entidad no son favorables y representan un riesgo significativo para el bienestar de los funcionarios y contratistas, tanto en el ámbito laboral como extralaboral.

En atención a lo anterior, se requiere la inclusión de acciones específicas en los diferentes planes de Talento Humano, orientadas a la intervención de los factores psicosociales identificados, con el propósito de mejorar el ambiente laboral y promover el bienestar integral del personal.



Supersolidaria

En concordancia con estos resultados, el Plan Institucional de Capacitación para la presente vigencia contempla actividades de formación dirigidas a fortalecer los aspectos identificados como susceptibles de mejora, de acuerdo con los resultados de las mediciones realizadas y las recomendaciones formuladas.

7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA SUPERSOLIDARIA.

La Superintendencia de la Economía Solidaria, a través del Plan Institucional de Capacitación, busca atender las necesidades de formación de sus funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias establecidas en el manual de funciones para estar a la vanguardia de las exigencias actuales y así, contribuir al fortalecimiento de los procesos de la Entidad, de acuerdo a lo estipulado en el respectivo procedimiento de capacitación PR-GITH-011 INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO.

Así las cosas, el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2026, contempla los siguientes subprogramas:

7.1. Inducción

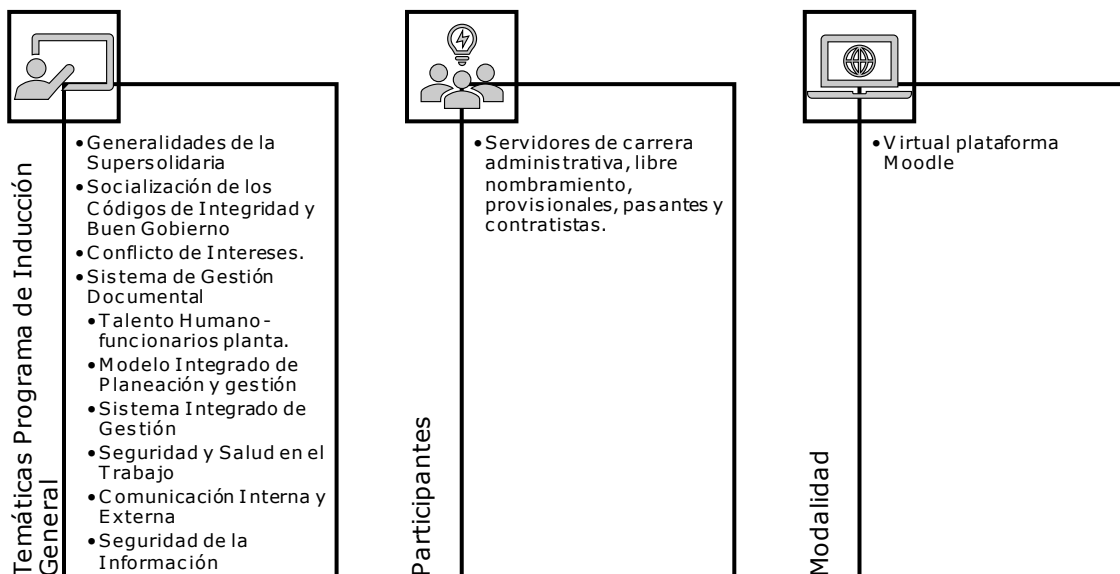
El programa de inducción de la Supersolidaria, tiene por objeto informar, orientar e integrar al servidor, contratista o pasante con la cultura organizacional, el sistema de valores de la entidad, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Supersolidaria y a su puesto de trabajo.

Por lo anterior, la secretaria general implementa un programa de inducción virtual que se imparte cada vez que un servidor es vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al servidor, contextualizarlo en temas relevantes para la entidad.

los temas socializados, serán los siguientes:



Supersolidaria

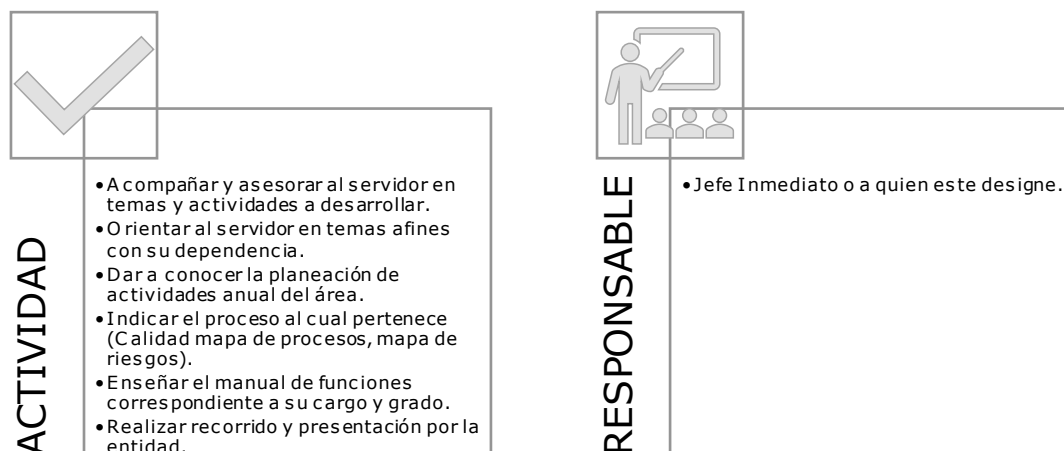


El profesional del Grupo de Talento Humano, designado por la Secretaría General un (1) mes después de finalizado el proceso de inducción, convoca al personal que ingresó, para aplicar la evaluación de la efectividad de la inducción.

Nota: Los servidores públicos de la alta gerencia de la administración pública que ingresen a la entidad, además deberán realizar el módulo de Inducción virtual que oferta la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

7.2. Inducción en el puesto de trabajo.

En cada área se realiza el acompañamiento y entrenamiento en el puesto de trabajo, brindando una inducción específica, contextualización y funciones propias del cargo a proveer, a través de las siguientes labores:



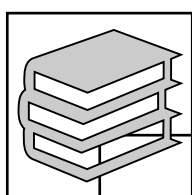


Supersolidaria

Finalmente, el profesional del Grupo de Talento Humano, designado por la Secretaría General, realizará seguimiento con respecto al acompañamiento que se realice en el área una vez se causen el primer mes después del ingreso.

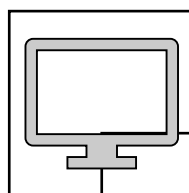
7.3. Reinducción

De acuerdo con la normatividad vigente, se debe programar reinducción cada dos años dirigida a todos los servidores, contratistas, practicantes y pasantes de la Supersolidaria, para que estén informados de los cambios, proyectos y demás aspectos relacionados con la Entidad tales como:



Temáticas

- Actualización de sus conocimientos respecto de las nuevas políticas administrativas, ambientales, entre otras.
- Actualización de las normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como información de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- Cambios estructurales y culturales de la Supersolidaria y sus Dependencias.
- Reflexión sobre los valores y principios propios de la cultura organizacional, tanto los éticos como los propiamente organizacionales, y renovación del compromiso del servidor con la práctica de los mismos.
- Información sobre las nuevas disposiciones en materia de administración del Talento Humano.
Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad con la Entidad.
- Tomar conciencia de los logros alcanzados por la Entidad, en los que ellos mismos han participado y proyectar las acciones, planes y programas que hagan posible la implementación de las políticas gubernamentales.
- Reformas de la organización, del Estado y/o de sus funciones.



Modalidad

- Virtual plataforma Moodle

- Cuando se presente un cambio trascendental para la Entidad, se podrá programar actividad de reinducción específica de acuerdo con el grupo objetivo.
- La reinducción quedará incluida en el Plan Institucional de Capacitación – PIC, de la vigencia dando cumplimiento a la norma.



Supersolidaria

7.4. Lineamientos para la implementación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación

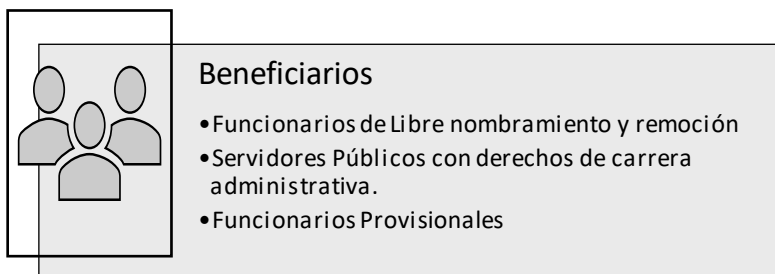
- La implementación y ejecución del PIC se basará en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y el *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030* emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), sin ser una directriz inmodificable de acuerdo con requerimientos propios de la Supersolidaria.
- El PIC se desarrollara a través de programas de capacitación internos, externos y programas abiertos de interés para la entidad.
- Los programas de capacitación internos podrán estar o no incluidos en el PIC y pueden ser dictados por los facilitadores de la entidad con contenidos propios de la misma o por terceros a través de la contratación, los cuales deben ser dirigidos de manera exclusiva a los servidores de la Supersolidaria y ajustados a las necesidades de formación previamente identificadas.

7.5. Red Institucional de Capacitación:

En el Plan Institucional de Capacitación 2026 de la Supersolidaria se tendrá en cuenta las capacitaciones ofertadas por la Red Institucional conformada por entidades como: Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP-, Contaduría General de la Nación, Gobierno en Línea, Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Ministerio de Hacienda, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Archivo General de la Nación, Departamento Administrativo de la Función Pública, Comisión Nacional del Servicio Civil, entre otras.

8. POBLACIÓN BENEFICIADA

Son beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación – PIC:





Supersolidaria

En lo que respecta a los profesionales vinculados mediante CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS: Estos se rigen por lo dispuesto en la Ley 80 de 1993, la cual supedita su vinculación a la obligación de ejecutar actividades en razón a su experiencia, capacitación y formación profesional en una determinada materia.

De conformidad con este criterio y de acuerdo a la circular externa 100-004 del 26 de abril de 2010 emitida por el DAFP, los contratistas no son beneficiarios de programas de capacitación, sin embargo, la entidad puede socializar a los contratistas las actividades que imparta directamente que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional sin que estas vayan dentro del Plan Institucional de Capacitación.

9. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES FRENTE AL PLAN DE CAPACITACION.

- Asistir a las actividades que se incluyen dentro del plan cuando sean convocados por parte de la dependencia responsable de capacitación y/o por la Secretaría General.
- Diligenciar las evaluaciones a que haya lugar cuando participen en las actividades de formación y/o capacitación.
- Socializar al interior del grupo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en las actividades de formación y/o capacitación y dejar constancia del proceso mediante acta, la cual debe ser remitida a la Secretaría General, dentro de los siguientes quince (15) días calendario.
- Cuando se participe en actividades que impliquen recursos de la Supersolidaria, lo que especifica el Artículo 2.2.19.6.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual expresa que el empleado designado o inscrito voluntariamente para participar en jornadas que se desarrollen dentro del Programa Institucional de Capacitación, deberán cumplir el procedimiento establecido. Así las cosas, la Supersolidaria establece que cuando el servidor que haya sido designado o que se haya inscrito voluntariamente en un programa de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria (según el caso), deberá rembolsar a la Supersolidaria el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad, respecto de dicho servidor. Los servidores de la Supersolidaria que asistan a este tipo de capacitaciones deben firmar el acta de compromiso de asistencia, formato FT-GITH-010 y entregarlo a la Secretaría General. Una vez finalizada la capacitación el funcionario debe allegar el formato de evaluación de capacitación FT-GITH-017 y trascurridos tres (3) meses deben entrega el formato FT-GITH-018.



10. APROBACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

El Grupo de Talento Humano de la Secretaría General presentó la propuesta del Plan Institucional de Capacitación – PIC, junto con sus antecedentes, como anexo y mediante presentación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en sesión realizada el 16 de enero de 2026, instancia en la cual fueron socializados y aprobados su contenido y componentes.

Igualmente, en dicha reunión se determinó el compromiso de difusión interna del Plan Institucional de Capacitación a los servidores, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con el cronograma establecido.

En el caso de la ejecución de los proyectos con facilitadores internos el profesional del Grupo de talento Humano asignado por la Secretaría General trabajará directamente con el servidor enlace asignado por el área para la ejecución del proyecto y seguimiento al mismo.

Es oportuno recordar que en el citado Comité se determinó también realizar un solo proceso contractual para la ejecución de los recursos, precisando que el Plan Institucional de Capacitación - debe ser unificado.

Por tanto, la ejecución, control y seguimiento estará a cargo del profesional del Grupo de Talento Humano que cuente con la función; así las cosas, las áreas realizarán la solicitud con las especificaciones Técnicas para la formalización del contrato principal.

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente conforme la programación del Plan Institucional de Capacitación, por medio de las evidencias de las capacitaciones realizadas, formatos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad, la evaluación de cada jornada de inducción y capacitación interna y externa.

11.1. Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC

Los indicadores definidos para la evaluación del Plan Institucional de Capacitación se encuentran alineados con los objetivos específicos del plan y permiten medir su nivel de cumplimiento, eficacia e impacto en el fortalecimiento de las competencias del talento humano institucional.

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:



Supersolidaria

| NOMBRE | FORMULA | PERIODICIDAD |
|--|---|--------------------------------|
| Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación | $(\text{Número de actividades de capacitación ejecutadas} / \text{Número de actividades programadas en el PIC}) \times 100$ | Semestral |
| Nivel de apropiación institucional | $(\text{Número de servidores que demuestran conocimiento institucional} / \text{Total de servidores evaluados}) \times 100$ | Anual |
| Cobertura del programa de inducción y reinducción | $(\text{Número de servidores que participan en inducción/reinducción} / \text{Total de servidores vinculados o nuevos}) \times 100$ | Semestral |
| Nivel de satisfacción de los participantes | $(\text{Número de participantes satisfechos} / \text{Total de participantes encuestados}) \times 100$ | Por evento / Consolidado anual |

12. Referencias

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). *DAFP*.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030. *DAFP*.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (s. f.). Lineamientos para la gestión estratégica del talento humano en el sector público. *DAFP*.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (s. f.). Política de integridad del servicio público. *DAFP*.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (s. f.). Guía para la gestión del conocimiento y la innovación en las entidades públicas. *DAFP*.

Escuela Superior de Administración Pública. (2023). Lineamientos pedagógicos para la formación de servidores públicos. *ESAP*.

Superintendencia de la Economía Solidaria. (2024). Resultados de la medición del riesgo psicosocial. *Documento interno*.

Superintendencia de la Economía Solidaria. (2025). Resultados de la medición del Clima Laboral. *Documento interno*.

Superintendencia de la Economía Solidaria. (2025). Matriz de diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional (DNAO). *Documento interno*.



Supersolidaria



13. ANEXOS

ANEXO 1- MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)

ANEXO 2- Presentación propuesta - Temáticas Plan Institucional de Capacitación