Corporación Tecnológica de Educación Superior

Bogotá D.C. octubre de 2021

Señores,
Supersolidaria
La superintendencia de economía solidaria
Ciudad

ASUNTO: Informe Cursos.

Los cursos fueron diseñó para fortalecer los conocimientos de los temas que se utilizan para los diferentes procesos que dentro de la organización se deben realizar y con el fin de generar en el entorno laboral y todos los colaboradores generen las acciones de mejoras, con los conocimientos necesarios.

Las temáticas abordadas y desarrollados se describen a continuación:

CONCEPTO	HORAS TOTAL
Flexibilidad y adaptación al cambio	2
Servicio al ciudadano	3
Análisis de estados financieros e indicadores financieros	7
Liderazgo	3
Gestión del cambio	3
Trabajo en equipo	2
Finanzas personales	2
Analítica de Datos	8
Proceso Administrativo Sancionatorio de la Ley 1437 de 2011	8
Código de Integridad	3
Contratación estatal- Supervisión de contratos	4
Gestión del conocimiento y la innovación	3
Capacitación sobre Atención incluyente y accesibilidad en la atención al ciudadano	2
Conflicto de Intereses	6
Procesamiento de datos e información	8
Planificación y organización del conocimiento	3
Análisis de impacto normativo	4
Actualización en los conceptos del Consejo Técnico de la Contaduría Pública en las NIIF e impacto en las organizaciones solidarias-	6
Total de horas ejecutadas	77

Tema:	Análisis de estados e indicadores financieros
OBJETIVOS	
GENERAL.	
Dar a conocer los conceptos básicos de análisis financieros sobre todo aplicados al sector solidario y para la toma de decisiones a nivel empresarial con énfasis en el uso de los principales ratios o razones financieras	
ESPECÍFICOS.	
1. Ofrecer claridad en los conceptos 2. Incentivar la participación activa del auditorio 3. Resolver las dudas que se presenten en las sesiones 4. Garantizar la comprensión sobre el análisis financiero y la aplicación de los ratios	
METODOLOGÍA	
Se llevó a cabo una presentación magistral apoyado en diapositivas, sobre las diferentes temáticas haciendo énfasis en la contextualización introductoria para aclarar los conceptos e incentivando la participación activa del auditorio de tal forma que se resolvía las dudas que se presentaban sobre el curso de la capacitación.	
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	
1. Capacidad de entender el contexto y relevancia sobre el análisis financiero 2. Detallar las diferentes formas de concebir y conceptualizar una realidad empresarial desde la perspectiva financiera 3. El uso de herramientas como los ratios financieros para facilitar el análisis del mismo 4. La aplicabilidad del análisis financiero dentro del sector solidario	
DESCRIPCIÓN DEL CURSO	
Participación activa, a pesar de encontrarse laborando al mismo tiempo que se encuentran dentro de la sesión, respetuosos.	
CONTENIDO TEMÁTICO	
1. Introducción sobre estados financieros 2. Contexto y relevancia del análisis financiero 3. Conceptos principales en el análisis financiero 4. Ejemplo de razonamiento sobre la base de ejemplos empresariales dentro de la realidad financiera 5. Discusión sobre conclusiones en el análisis financieros y aplicación de los ratios o razones financieras	
BIBLIOGRAFÍA	
1. Padilla, Marcial Córdoba, ANÁLISIS FINANCIERO, 2014 2. Rubio, Domínguez Pedro, MANUAL DE ANÁLISIS FINANCIERO, 2010 3. Estupiñan, Gaitán Rodrigo, ANÁLISIS FINANCIERO Y DE GRSTIÓN, 2020	

Tema:	Actualización en los conceptos del Consejo Técnico de la Contaduría Pública en las NIIF e impacto en las organizaciones solidarias

OBJETIVOS

GENERAL.

Conocer los cambios establecidos en el decreto 1432 de 2020 y los conceptos emitidos por ifrs con referencia al Covid-19, al igual que un resumen ejecutivo niif full.

ESPECÍFICOS.

- Dar a conocer las modificaciones planteadas por IFRS relacionadas a la NIIF 16.
- Describir las enmiendas realizadas por IFRS relacionadas con la presentación de los estados financieros por COVID-19.
- Realizar ejercicios prácticos de los conceptos antes descritos.

METODOLOGÍA

Se realizarán una metodología teórico-práctica, mediante una clase magistral.

HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Entendimiento de los estándares de información financiera, descritos en el decreto 1432 de 2020 mediante el desarrollo teórico, para el análisis por parte de los asistentes y entendimiento en diversos escenarios de aplicación.

DESCRIPCIÓN DEL CURSO

El International Accounting Standards Board (IASB) ente emisor de las Normas Internacionales de Información Financiera NIIF, estas normas están en vigencia y están siendo aplicadas. En Colombia con la expedición de la Ley 1314 del 2009 y sus decretos reglamentarios DUR 2420 del 2015 y su última modificación 1432 del 2020. Por lo anteriormente se presenta este curso que persigue entregar a los profesionales contables y financieros de este importante sector de la actividad económica nacional los conocimientos y herramientas que les permitan enfrentar con éxito estos cambios.

CONTENIDO TEMÁTICO

Antecedentes.
Decreto 1432 del 5 de noviembre de 2020.
Consideraciones estados financieros por covid – 19.
Resumen ejecutivo de las NIIF FULL 2021.

BIBLIOGRAFÍA

Decreto 2420 del 2015

Decreto 1432 del 2020

www.ifrs.org

www.ctcp.gov.co

Tema:	Gestión del conocimiento y del cambio organizacional
OBJETIVOS	
GENERAL.	
Brindar a los participantes conceptos y herramientas relacionados con la sociedad y economía del conocimiento, aprendizaje organizacional y gestión del cambio, de tal forma que pueda gestionar procesos para el desarrollo y logro de los objetivos estratégicos de la organización con indicadores precisos y confiables	
ESPECÍFICOS.	
> Que los participantes puedan manejar diferentes herramientas asociadas a gestión del conocimiento y el aprendizaje. > Mostrar a los participantes la estructuración, diseño de estrategia, identificación de audiencias y plan de trabajo asociado, en proyectos de cambio o desarrollo organizacional. > Relacionar los temas vistos con la formulación y análisis de indicadores desde diferentes perspectivas.	
METODOLOGÍA	
> Planteamiento de ejes temáticos con preguntas de reflexión para discutir y generar apropiación particular de los conceptos transmitidos. > Ejemplos en vivo de cómo usar herramientas para el desarrollo del proyecto de cambio.	
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	
> Pensamiento crítico. >Análisis sistémico. > Estrategias de gamificación. > Tensión creativa. > Neuroaprendizaje	
DESCRIPCIÓN DEL CURSO	
El siglo XXI es un siglo caracterizado por la rapidez de los cambios. El conocimiento que es hoy fundamento de una profesión, en un lapso muy corto se torna obsoleto. Consecuentemente, la habilidad de las personas y las empresas para aprender y adaptarse a nuevos entornos nunca ha sido tan importante como en esta época. Consecuentemente, se hace indispensable establecer mecanismos que permitan aprendizajes efectivos para alcanzar ventajas competitivas sostenibles, en una época donde la sociedad y la economía son sociedades y economías del conocimiento.	
CONTENIDO TEMÁTICO	
> La gestión del conocimiento para la creación de valor. > Las organizaciones que aprenden. > La innovación como respuesta a los procesos de aprendizaje y gestión del conocimiento. > Introducción al cambio a través del modelo SCARF. > Aproximaciones y herramientas para la gestión del cambio.	

> Construcción y análisis de indicadores.

BIBLIOGRAFÍA

> La empresa creadora de conocimiento de Ikujiro Nonaka
> The coming of the new organization de Peter Drucker
> PELUFFO María Beatriz et al. Introducción a la Gestión del Conocimiento y su aplicación al Sector Público. CEPAL. Santiago de Chile, Chile. 2002.
> Building a Learning Organization David A. Garvin Product # 93402-PDF-ENG
> SENGE Peter. La quinta disciplina. Ediciones Juan Granica. Barcelona España 1990
> DRUCKER PETER F. La innovación y el empresario innovador. La práctica y los principios. Editorial Hermes. México D.F. México. 1988
> Las respuestas del cerebro. Ciencia y negocios. David Rock
> SCARF, A Brain based model for collaborating with and influencing others. David Rock
> ACMP (2015). Standard for Change Management. - Gardner, P. (2009).
> Cohen, Dan, & Kotter, John (2003). Liderando el Cambio. Desuto. Harvard Business School

Tema:	Liderazgo
OBJETIVOS	
GENERAL.	
Desarrollar las competencias necesarias para la identificación de áreas de oportunidad gerencial para el logro de mejores resultados con equipos de trabajo, mediante el desarrollo de prácticas de identificación de las características del liderazgo.	
ESPECÍFICOS.	
• Proporcionar un cuerpo de conocimiento de diferentes postulados que permitan a los estudiantes dar respuesta al proyecto generado. • Capacitar a los asistentes en la identificación de las oportunidades de mejora del estilo de liderazgo. • Generar un modelo de líder para las necesidades actuales y futuras de su organización. • Mejorar la relación jefe-subordinado y facilita la implantación de estrategias de empowerment. • Identificará oportunidades de crecimiento en los subordinados. • Comprenderá técnicas que le permitirán alcanzar y optimizar resultados en su trabajo. • Ampliar las habilidades de la comunicación con un diferencial en el manejo de competencias y habilidades de liderazgo. • Potencializar la creatividad y la innovación para ser aún más productivos y competitivos en la vida laboral. • Gestionar efectivamente las relaciones interpersonales desarrollando habilidades de comunicación.	
METODOLOGÍA	
Teórico practica - virtual	
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	
1. Vivir los valores de la organización. 2. Poseer un rol de equipo. 3. Comunicación. 4. Compartir los objetivos. 5. Contribuir a que el equipo disfrute. 6. Poseer estrategia de trabajo en equipo. 7. Empoderar a los trabajadores. 8. Brindar y reconocer oportunidades de desarrollo.	
DESCRIPCIÓN DEL CURSO	
Herramientas para facilitar el aprendizaje emocional de las personas, de esta forma podrá desbloquear sus propias limitaciones, trascender sus miedos y accionar creativamente para lograr resultados extraordinarios.	

1. Molécula de liderazgo.
2. Categorías del liderazgo.
3. Roles del líder.
4. Habilidades del liderazgo: personales, interpersonales y orientación a resultados.
5. Tipos de liderazgo.

CONTENIDO TEMÁTICO

1. EL ESTUDIO DEL LIDERAZGO
- El líder ¿nace o se hace?
- El liderazgo, proceso de influencia mutua.
- Resultados de las investigaciones sobre liderazgo.

2.- COMPETENCIAS DEL LÍDER PARA EL CAMBIO

3.-PRINCIPALES TEORÍAS SOBRE LIDERAZGO
- Estilos de Liderazgo y sus efectos en los colaboradores.
- Tipos de Liderazgo.
- Liderazgo Ejemplar y Liderazgo Transformador.

4.-VALORES DEL LÍDER

5.- FACULTAMIENTO (EMPOWERMENT)
- Liderazgo y trabajo en equipo.
- Fuentes de poder del líder y el equipo.
- Elaboración del contrato interno.

6.- LA INFLUENCIA DEL LÍDER EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL
- Teorías modernas de motivación.
- Liderazgo y la inteligencia emocional
- Identificación de factores que motivan al personal.

7.- ESTRATEGIAS PARA FORTALECER EL LIDERAZGO
- El liderazgo visto como un grupo de competencias laborales a adquirir.
- Plan de acción.

BIBLIOGRAFÍA

Birch, P. (2001). Liderazgo al instante. Motivación, objetivos, pistas. México:Granica.
Bolivar, C. (2003). El arte del liderazgo esencial. Portal del Coaching.
Brose (2010) Caja de herramientas de Liderazgo. México Technik für Automobi
Daft, R. (2006). La experiencia del liderazgo. México:Cengage Learning.
Gardner (2011). Mentes líderes. Una anatomía del liderazgo. México:Paidós.
Glaser, J. (2005). El ADN del liderazgo. Madrid:Ramón Areces.
Jobs, S. (2005). Steve Jobs Discurso en la Graduación de la Universidad de Stanford. Recuperado de: http://www.youtube.com/watch?v=WzQHVoIrwi

OCDE (2010) Mejorar el Liderazgo Escolar. Volumen 1: Política y Práctica. Información sobre los resultados Generales sobre el Liderazgo Escolar.Herramientas de trabajo.
Robbins S .(2004) Comportamiento Organizacional. Décima edición. México Pearson Educación

Tema:	Trabajo en Equipo

OBJETIVOS

GENERAL.

Desarrollar las habilidades de trabajo en equipo y cooperación mutua con el fin de lograr que la suma de los esfuerzos individuales sea conviertan en una fuerza multiplicadora que logre los objetivos propuestos.

ESPECÍFICOS.

- Diferenciar las maneras de trabajar en equipo.
- Generar un modelo de comunicación efectivamente unos con otros.
- Cómo mantener el respeto
- Mejorar la relación para enfrentar los conflictos internos
- Ampliar las habilidades para trabajar y mostrar respeto entre todos.
- Trabajar en Equipo de forma Remota
- Gestionar efectivamente las relaciones interpersonales desarrollando habilidades de comunicación.

METODOLOGÍA

Teórico practica - virtual

HABILIDADES Y COMPETENCIAS

1. Objetivos claros.
2. Habilidades importantes.
3. Confianza mutua.
4. Compromiso unificado.
5. Habilidades de negociación.
6. Liderazgo adecuado.
7. Poseer estrategia de trabajo en equipo.
8. Apoyo interno y externo.

DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Probablemente ha escuchado que su personal es lo más valioso de su empresa. Bueno, es cierto. Esto es porque cuando tiene un equipo que siente la misma pasión y compromiso con su negocio como usted, hay sinergia, y la sinergia da resultados espectaculares.

1. La definición de “Equipo”
2. Cómo Ganar-Ganar en una relación.
3. Cómo enfrentar los problemas.

4. El Iceberg de la identidad.
5. Las claves de un equipo Ganador.

CONTENIDO TEMÁTICO

1. EL GRUPO ASPECTOS MÁS RELEVANTES.
- Características del grupo.
- Principales razones para la formación de un grupo.
- Fases en la creación de un grupo.

2. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL COMPORTAMIENTO DE UN GRUPO

3. LOS ROLES DEL GRUPO

4. DINÁMICA DE GRUPOS
- Indicadores que determinan la vida interna del grupo.
- Técnicas de dinámica de grupos

5. EL EQUIPO MULTIDISCIPLINAR
- La comunicación en el equipo de trabajo.

6. TÉCNICAS PARA FOMENTAR EL TRABAJO EN EQUIPO
- Cooperación frente a competición

7. EL ICEBERG DE LA IDENTIDAD

BIBLIOGRAFÍA

Blake, Robert R. “Trabajo en equipo: qué es y cómo se hace” Barcelona: Ediciones Deusto, 1990.
Blanchard, Kenneth. “Choca esos cinco: la magia de trabajar en equipo”. Barcelona: Grijalbo, 2001.
Blanchard, Kenneth. “El ejecutivo al minuto: formación de equipos de alto rendimiento.” Barcelona: Grijalbo, 1992.
Borrell I Carrió, F. “Cómo trabajar en equipo y crear relaciones de calidad con jefes y compañeros” Barcelona: Ediciones Gestión, 2001.
Brinkman, Rick. “Cómo tratar con gente a la que no puede soportar: la manera de conseguir sacar lo mejor de las personas peores.” Barcelona: Ediciones Deusto, 2003.
Cubeiro, Juan Carlos. “El bosque del líder: la sensación de fluidez II.” Madrid: Pearson Educacón, 2002.
Dee, David. “¡Haga de su equipo un ganador!: pautas y técnicas para alcanzar el éxito en el mundo del trabajo de hoy.” Madrid: Fundación Confemetal, 2003.
Hartzler, Meg. “Teoría y aplicaciones del trabajo en equipo.” Oxford University Press, 1999.
Hayes, Nicky. “Dirección de equipos de trabajo.” Paraninfo Cengage Learning, 2002.
Holpp, Lawrence. “Dirija el mejor equipo de trabajo.” Madrid: McGraw-Hill / Interamericana de España, 2003.

Katzenbach, Jon. “El trabajo en equipo: ventajas y dificultades.” Barcelona: Granica, 2000.
Kaufmann, Alicia E. y PRADO GARCÍA, María. “Construir equipos de trabajo en la era de la conexión”. Madrid: Universidad de Alcalá de Henares. Servicio de Publicaciones, 2003.
Lencioni, Patrick. “Las cinco disfunciones de un equipo: un inteligente modelo para formar un equipo cohesionado y eficaz.” Barcelona: Empresa Activa, 2003.
Stewart, G. L. “Trabajo en equipo y dinámica de grupos.” México: Limusa-Wiley, 2003.
Trechera Herreros, José Luis. “Trabajar en equipo: talento y talante: técnicas de grupos.” Vizcaya: Editorial Desclée de Brouwer, 2007.
West, Michael A. “El trabajo eficaz en equipo: 1 + 1 = 3.” Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, 2003

Tema:	Código de Integridad Valores Supersolidaria
OBJETIVOS	
GENERAL.	
Conocer e integrar los principios constitucionales, legales, reglamentarios, y los valores supersolidarios. Orientar las actuaciones de los servidores y establecer pautas concretas de cómo debe ser su comportamiento en el desempeño de su labor.	
ESPECÍFICOS.	
• Reconocer los principales componentes de la integridad de un servidor, basados en el comportamiento específico, es decir en la manera propia de actuar. • Prevenir acciones contrarias a las normas y fomentar la vivencia en valores del servicio público. • Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora. • Adhesión voluntaria, responsable y abierta. Propiedad asociativa y solidaria sobre los medios de producción. • Participación económica de los asociados, en justicia y equidad. • Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.	
METODOLOGÍA	
Teórico practica - virtual	
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	
1. Promoción de cultura. 2. Servicio a la comunidad. 3. Autonomía. 4. Autodeterminación. 5. Propiedad asociativa. 6. Propiedad solidaria.	
DESCRIPCIÓN DEL CURSO	
A través de la creación del Código de los valores supersolidarios la Entidad busca	

establecer los mecanismos que permiten visualizar y cualificar el ejercicio íntegro en el desarrollo cotidiano de sus labores.

Es importante que los valores que hacen parte de este Código, se reflejen en las relaciones cotidianas, tanto al interior de la entidad, entre los compañeros de trabajo, como externamente, con la ciudadanía, las entidades vigiladas, los entes de control, en general con cualquier institución o persona con la cual interactúa la entidad.

CONTENIDO TEMÁTICO

1. VALORES DE LA ENTIDAD.
- Honestidad.
- Justicia.
- Diligencia.

2. RESTAURAR VALORES.
- Respeto.

3. LA ANTORCHA OLIMPICA
- Compromiso.

4. LAS SEIS GAFAS DE LA SOLIDARIDAD
- Solidaridad.

5. RULETA DE VALORES Y PREGUNTAS
- Trabajo valores Padlet
- https://padlet.com/jcamargo4/qvs7tli2e4pyoowd

BIBLIOGRAFÍA

Código de Integridad Valores Supersolidarios CO-GITH-001, Superintendencia de la Economía Solidaria, 2020.

Tema:	Gestión del Conocimiento y la Innovación Supersolidaria
OBJETIVOS	
GENERAL.	
Conocer y fortalecer el conocimiento de Supersolidaria, utilizando como herramienta las diferentes estrategias de innovación.	
ESPECÍFICOS.	
• Plantear los lineamientos en esta política para que apliquen de manera integral a todos los procesos de la Superintendencia y a las dependencias que los ejecutan. • Identificaremos el conocimiento tácito y explícito. • Motivar y lograr la participación de los funcionarios para propender por el enriquecimiento de la política y la concreción de ideas innovadoras.	
METODOLOGÍA	
Teórico practica - virtual	
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	
1. Conocimiento. 2. Conocimiento Individual y Colectivo. 3. Conocimiento Tácito y Explícito. 4. Activos del conocimiento. 5. Gestión del conocimiento. 6. Valor Público.	
DESCRIPCIÓN DEL CURSO	
Generar el reconocimiento de los lineamientos planteados en esta política aplican de manera integral a todos los procesos de la Superintendencia y a las dependencias que los ejecutan. Aclarar información del conocimiento tácito y explicito para integrar el inventario de conocimiento y las acciones que formarán parte del plan de acción. Motivar e involucrar la participación de los funcionarios para propender por el enriquecimiento de la política y la concreción de ideas innovadoras.	
CONTENIDO TEMÁTICO	
1. CONCEPTOS BÁSICOS. - Conocimiento Individual y Colectivo. - Conocimiento Tácito y Explícito. - Activos del Conocimiento. - Gestión del Conocimiento.	

- Valor Público.

2. NORMATIVIDAD.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Norma técnico ISO 9001:2015

3. EJES PARA CUMPLIR LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
- Generación y producción del conocimiento.
- Herramientas para uso y apropiación.
- Analítica institucional.
- Cultura de compartir y difundir.

4. ACCIONES PROPIAS Y GENERALES DE LA POLÍTICA

BIBLIOGRAFÍA

Política de gestión del conocimiento y la innovación PO-GECI-001, Superintendencia de la Economía Solidaria, 2020.

Tema:	Atención incluyente y accesibilidad en la atención al ciudadano Supersolidaria
OBJETIVOS	
GENERAL.	
Fortalecer, la cultura del servicio en los servidores públicos, la optimización y adecuación de los canales de atención a las necesidades de la población.	
ESPECÍFICOS.	
• Adoptar las medidas necesarias para garantizar que las personas con discapacidad gocen de los mismos derechos, servicios y oportunidades que los demás. • Brindar un servicio al ciudadano oportuno y de calidad. • Reconocer las diferencias individuales y naturales existentes en cualquier sociedad, y reconociendo la importancia de realizar ajustes con el fin de garantizar que todos puedan participar efectivamente de las oportunidades de desarrollo y acceder a los bienes y servicios en igualdad de condiciones.	
METODOLOGÍA	
Teórico practica - virtual	
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	
1. Conocimiento. 2. Empatía. 3. Respeto por diferencias. 4. Reconocimiento de necesidades. 5. Diversidad. 6. Inclusión.	
DESCRIPCIÓN DEL CURSO	
Generar el reconocimiento de los lineamientos planteados en esta política aplican de manera integral a todos los procesos de la Superintendencia y a las dependencias que los ejecutan. Aclarar información del conocimiento tácito y explicito para integrar el inventario de conocimiento y las acciones que formarán parte del plan de acción. Motivar e involucrar la participación de los funcionarios para propender por el enriquecimiento de la política y la concreción de ideas innovadoras.	
CONTENIDO TEMÁTICO	

1. CONCEPTOS BÁSICOS.
- Integración e Inclusión.
- Vivir en otro Lugar.

2. DEBERES GENERALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS
- Deberes para garantizar accesibilidad a los espacios físicos
- Deberes para garantizar accesibilidad al canal virtual
- Deberes para garantizar accesibilidad al canal telefónico

3. RECOMENDACIONES BÁSICAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS
- Qué tan diferentes somos.
- Reconozca las diferentes discapacidades
- Tipos de Discapacidad
- Enfoque diferencial étnico
- Enfoque de Género
- Población Vulnerable
- Servicios de apoyo que favorecen la inclusión
- Utilice una terminología apropiada

4. BRINDE UNA ATENCIÓN ADECUADA DE ACUERDO AL CANAL POR EL CUAL INTERACTÚE
- Canal presencial
- Por tipo de discapacidad
- Canal telefónico
- Esponja o Estropajo

BIBLIOGRAFÍA

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Naciones Unidas. Disponible en http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/convention.html
Programa nacional de servicio al ciudadano. Guía para Entidades Públicas Servicio y Atención Incluyente
Guía para periodistas “Discapacidad: claves para verla, oírla y comprenderla”. Fundación Saldarriaga Concha, 2012.

Tema:	Conflicto de Interés Supersolidaria
OBJETIVOS	
GENERAL.	
Identificar qué es conflicto de intereses y cuando se enfrentan a situaciones en las que sus intereses personales se enfrentan con intereses propios del servicio público.	
ESPECÍFICOS.	
• Identificar cuando se presentan situaciones en las que sus intereses personales se enfrentan con intereses propios del servicio público. • Brindar orientaciones y directrices a los servidores públicos para que identifiquen y declaren sus conflictos. • Diferenciar los tipos de conflicto que se generan en el servicio público.	
METODOLOGÍA	
Teórico practica - virtual	
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	
1. Conocimiento. 2. Empatía. 3. Respeto por diferencias. 4. Reconocimiento de necesidades. 5. Diversidad. 6. Inclusión.	
DESCRIPCIÓN DEL CURSO	
En Colombia, al igual que en varios países de la región, el conflicto de intereses para los servidores públicos se encuentra regulado en la Constitución Política, la normativa vigente, convenciones internacionales a las que ha adherido el país y, en algunos casos, a la reglamentación interna de las entidades públicas. Sin embargo, la identificación, declaración, manejo y gestión de estos no ha sido un tema recurrente en el servicio público colombiano. Por eso es importante que los servidores públicos, a través de este curso puedan reconocer el conflicto de interés y asegurar el cumplimiento de las normas de integridad, dentro de las prácticas generales de la gestión pública.	
CONTENIDO TEMÁTICO	
1. CONCEPTOS BÁSICOS. - Dilema moral y el conflicto de intereses. - ¿Por qué abordar Conflicto de Interés? - ¿Qué es un conflicto de intereses?	

- Principios fundamentales de la gestión de conflictos de interés.

2. TIPOS DE CONFLICTO DE INTERÉS
- Real.
- Potencial.
- Aparente.
- ¿Cómo identifico un conflicto de intereses?

3. CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERESES
- Materialización del conflicto de intereses y corrupción
- Tipificación del conflicto de intereses según la normativa colombiana

4. GRADO DE RELACIONAMIENTO
- Parentesco por consanguinidad
- Parentesco por afinidad
- Parentesco por adopción

BIBLIOGRAFÍA

Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2015). Ética en la Función Pública. Lima: Escuela Nacional de Administración Pública.

Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia (2017). Invirtiendo en Integridad Pública para afianzar la Paz y el Desarrollo.

Oficina Antifrau Catalunya. (30 de julio de 2018). Gestión de los conflictos de interés. Obtenido de Oficina Antifrau Catalunya: https://www.antifrau.cat/ es/conflictos-de-interes.html

Oficina Antifrau de Catalunya. (30 de julio de 2018). ¿Conflicto de interés es corrupción? Obtenido de Oficina Antifrau de Catalunya: https://www. antifrau.cat/es/14-la-corrupcio/829-conflicto-de-interes-es-corrupcion. html

Transparencia por Colombia. (2014). Guía práctica para el trámite de conflictos de intereses en la gestión administrativa. Bogotá: Corporación Transparencia por Colombia.

Tema:	Conflicto de Interés de Servidores Públicos Supersolidaria
OBJETIVOS	
GENERAL.	
Reconocer de una manera sencilla todo el marco normativo y jurisprudencial que encierra el tema de Conflicto de Intereses.	
ESPECÍFICOS.	
• Identificar cuando se presentan situaciones en las que sus intereses personales se enfrentan con intereses propios del servicio público. • Brindar orientaciones y directrices a los servidores públicos para que identifiquen y declaren sus conflictos. • Diferenciar los tipos de conflicto que se generan en el servicio público.	
METODOLOGÍA	
Teórico practica - virtual	
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	
1. Solución de Conflictos. 2. Comunicación. 3. Empatía. 4. Comprensión lectora. 5. Ética. 6. Moral.	
DESCRIPCIÓN DEL CURSO	
En Colombia, al igual que en varios países de la región, el conflicto de intereses para los servidores públicos se encuentra regulado en la Constitución Política, la normativa vigente, convenciones internacionales a las que ha adherido el país y, en algunos casos, a la reglamentación interna de las entidades públicas. Sin embargo, la identificación, declaración, manejo y gestión de estos no ha sido un tema recurrente en el servicio público colombiano. Por eso es importante que los servidores públicos, a través de este curso puedan reconocer el conflicto de interés y asegurar el cumplimiento de las normas de integridad, dentro de las prácticas generales de la gestión pública.	
CONTENIDO TEMÁTICO	
1. CONCEPTOS BÁSICOS. - Concepto de conflicto de intereses.	

2. ELEMENTOS DEL CONFLICTO DE INTERÉS

3. CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERESES

4. DEFINICIONES ESPECIALES A TENER EN CUENTA

5. CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN

6. TRATAMIENTO QUE SE DEBE DAR AL SERVIDOR PÚBLICO EN CASO DE QUE INCURRA EN UN CONFLICTO DE INTERESES.

7. REGULACIONES ESPECIALES O PARTICULARES DEL CONFLICTO DE INTERESES

8. CONSULTAS E INTERROGANTES

BIBLIOGRAFÍA

Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2015). Ética en la Función Pública. Lima: Escuela Nacional de Administración Pública.

Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia (2017). Invirtiendo en Integridad Pública para afianzar la Paz y el Desarrollo.

Oficina Antifrau Catalunya. (30 de julio de 2018). Gestión de los conflictos de interés. Obtenido de Oficina Antifrau Catalunya: https://www.antifrau.cat/ es/conflictos-de-interes.html

Oficina Antifrau de Catalunya. (30 de julio de 2018). ¿Conflicto de interés es corrupción? Obtenido de Oficina Antifrau de Catalunya: https://www. antifrau.cat/es/14-la-corrupcio/829-conflicto-de-interes-es-corrupcion. html

Transparencia por Colombia. (2014). Guía práctica para el trámite de conflictos de intereses en la gestión administrativa . Bogotá: Corporación Transparencia por Colombia.

Tema:	Planificación y organización del conocimiento
OBJETIVOS	
GENERAL.	
Entender el conocimiento como la suma de ideas, datos, información, procesos y productos generados por los servidores públicos de las entidades.	
ESPECÍFICOS.	
• Reconocer el ciclo PHVA y su importancia. • Identificar como la planeación del conocimiento genera nuevas oportunidades. • Fortalecer el conocimiento de los ejes de la gestión del conocimiento.	
METODOLOGÍA	
Teórico practica - virtual	
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	
1. Planeación. 2. Organización. 3. Creatividad. 4. Gestión del conocimiento. 5. Recursividad.	
DESCRIPCIÓN DEL CURSO	
En Colombia, al igual que en varios países de la región, el conflicto de intereses para los servidores públicos se encuentra regulado en la Constitución Política, la normativa vigente, convenciones internacionales a las que ha adherido el país y, en algunos casos, a la reglamentación interna de las entidades públicas. Sin embargo, la identificación, declaración, manejo y gestión de estos no ha sido un tema recurrente en el servicio público colombiano. Por eso es importante que los servidores públicos, a través de este curso puedan reconocer el conflicto de interés y asegurar el cumplimiento de las normas de integridad, dentro de las prácticas generales de la gestión pública.	
CONTENIDO TEMÁTICO	
1. CONCEPTOS BÁSICOS. - Planificación. - Organización.	

2. ACTIVIDADES A REALIZAR EN LA PLANEACIÓN.

3. COSAS QUE HACEN QUE LA VIDA TENGA SENTIDO.

4. EJES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
- Generación y producción del conocimiento.
- Herramientas para uso y apropiación.
- Analítica institucional.
- Cultura de compartir y difundir.

5. OPTIMIZAR PSICOBATERÍA

BIBLIOGRAFÍA

Política de gestión del conocimiento y la innovación PO-GECI-001, Superintendencia de la Economía Solidaria, 2020.

Lineamiento técnico de gestión del conocimiento y la innovación. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Tema:	Proceso Administrativo Sancionatorio de la Ley 1437 de 2011
OBJETIVOS	
GENERAL.	
Concebir el Procedimiento Administrativo Sancionatorio de la Ley 1437 de 2011, como la potestad fundamental con la que el estado actúa en sus diferentes ordénenos y niveles para cumplir con los fines y garantías ofrecidas por la constitución.	
ESPECÍFICOS.	
• Profundizará en el conocimiento del Procedimiento Administrativo Sancionatorio y sus categorías jurídicas. • Percibirá el Proceso Administrativo Sancionatorio como una estrategia de intervención del estado e incremento en las funciones de control inspección y vigilancia. • Estudiará las diferentes etapas del Proceso Administrativo Sancionatorio • Examinará el Proceso Administrativo Sancionatorio como una herramienta sujeta a principios y reglas que emanan del estado social de derecho	
METODOLOGÍA	
El curso se desarrollará con la metodología expositiva y preguntas a los participantes para que retroalimenten lo enseñado con su aprendizaje previo y experiencia a partir de la revisión de los principios que rigen el proceso sancionatorio enmarcado en un proceso garantista y de desarrollo del estado constitucional	
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	
Al terminar el curso el estudiante podrá aplicar en sus funciones el proceso sancionatorio desde los principios constitucionales y legales	
DESCRIPCIÓN DEL CURSO	
En el presente curso se estudiará los principios y fundamentos jurídicos que sustentan el proceso sancionatorio contemplado en la ley 1437 de 2011, para comprender que las etapas del proceso sancionatorio especial son especialmente garantistas de conformidad con el estado constitucional.	
CONTENIDO TEMÁTICO	
1. Introducción 2. Principios 3. Definición del régimen sancionador 4. Presupuestos axiológicos. 5. Características del proceso sancionador. 6. Teoría de la ponderación y la proporcionalidad 7. Procedimiento y etapas del proceso sancionador	
BIBLIOGRAFÍA	
Ley 1437 de 2011, constitución política.	

Tema:	FINANZAS PERSONALES
OBJETIVOS	
GENERAL.	
el objetivo de este programa es lograr que el participante se concientice de la importancia de las finanzas y que el dinero trabaje para nosotros, hasta llegar al punto donde no necesitemos invertir mucho tiempo para obtener el sustento necesario para vivir.	
ESPECÍFICOS.	
* Diagnosticar el nivel de conocimientos actual de finanzas personales para la toma de decisiones. * Establecer los niveles adecuados que se deben tener en conocimientos de finanzas personales de las familias y los individuos * Conocer las herramientas que se deben usar para el manejo adecuado de las finanzas personales	
METODOLOGÍA	
Se inicia el programa identificando los factores del por qué es importante para los participantes ahorrar, y cuáles son los factores que no nos dejan realizar un buen ejercicio al momento del ahorro.	
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	
Habilidades blandas y duras.	
DESCRIPCIÓN DEL CURSO	
Si los individuos requieren recursos que no tienen para financiar sus compras de bienes duraderos como muebles, casas, automóviles, computadores, etc, o para cubrir sus gastos diarios, se convertirán en emisores; por el contrario, si poseen recursos de sobra, serán inversionistas"	
CONTENIDO TEMÁTICO	
Las finanzas personales son un conjunto de herramientas utilizadas para el manejo adecuado de los recursos económicos de las familias e individuos. Las familias colombianas obtienen sus ingresos a través de la retribución por la mano de obra prestada en las empresas que trabajan, se puede hablar de salarios, honorarios, comisiones, etc. El deber ser es que una parte de los ingresos se destine a la inversión, es decir a multiplicar de manera exponencial los recursos financieros, Las inversiones pueden estar representada por CDT, carteras colectivas, pero lo más importante es contar con activos que generen flujos de caja constantes tale como bienes inmobiliarios y acciones	
BIBLIOGRAFÍA	
https://economipedia.com/definiciones/finanzas-personales.html - https://www.redalyc.org/pdf/206/20612980007.pdf -https://www.adrinerja.com/que-son-las-finanzas-personales/	

Tema:	Analítica de datos
OBJETIVOS	
GENERAL.	
Fortalecer el manejo de las herramientas ofimáticas para analítica de datos dentro del entorno laboral de un grupo de colaboradores de laSuperintendencia de la Economía Solidaria.	
ESPECÍFICOS.	
1. Diagnosticar el nivel de manejo de las herramientas para la analítica de datos por parte de los colaboradores de la Superintendencia de la Economía Solidaria empleado para ello la técnica del cuchicheo virtual en Focus Grup. 2- Promover la interacción tecnológica de los colaboradores dentro de los contextos laborales y sociales. 3- Conceptualizar la estrategia de analítica de datos mediante el uso de metodologías que pemiten abordar de manera efectiva los proceso mineria de datos. 4- Fundamentar los procesos Minería de datos, mediante actividades que permitan manejar las hojas de cálculo y el motor de base de datos Access como apoyo al desarrollo de las unidades empresariales. 6-Conceptualizar los componentes de la gestión y analisis de datos como apoyo en los contextos laborales. 5-Comprender los conceptos fundamentales de minería de datos.	
METODOLOGÍA	
Se emplea metodología apoyada en videoconferencias con pizarra, audio o imágenes, Chat, chat de voz, audio y asociación multimediales. Adicionalmente se despliegan los videos de las mediaciones para que de manera asincrónica los participantes puedan despejar dudas y accedar al proceso formativo en casos eventuales en los cuales no puedan particiapar.	
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	
1-Promover la interacción tecnológica de los colaboradores dentro de los contextos laborales y sociales. 2-Conceptualizar el despliegue de las estrategias de un proceso de analítica de datos. 3-Manejar herramientas hojas de cálculo de manera efectiva para solucionar retos de la vida laboral. 4-Gestionar procesos de limpieza de datos con apoyo de herramientas informáticas. 5-Emplear de manera efectiva las hojas electrónicas apoyadas en herramientas de videoconferencia.	
DESCRIPCIÓN DEL CURSO	
El curso Nuevas Tecnología de la Informacion y la Comunicaciones se enfoca desde la perspectiva de la necesidad de los colaboradores en un contexto laboral, abordando los	

módulos:

- ESTADO Y TECNOLOGÍA
- EDUCACIÓN Y TECNOLOGÍA
- GESTIÓN DOCUMENTAL

CONTENIDO TEMÁTICO

• Acercamiento a la mineria de datos.
• Rol de minero de datos en la analítica de datos.
• Caminar de un minero de datos (Determinación de los objetivos, Procesamiento de los datos, Determinación del modelo y Análisis de los resultados).
• Fases de la minería de datos.
• Importancia del Big Data
• Las tecnologías y el Data Mining
• La inferencia
• La Analítica descriptiva
• La Analítica diagnóstica
• La Analítica predictiva
• La Analítica prescriptiva
• Beneficios de la analítica de datos.
• Cómo competir con grandes empresas empleando analítica de datos.
• Ejercicios prácticos de los ejes temáticos abordados.

BIBLIOGRAFÍA

CASAS ROMA, Jordi. Big data: análisis de datos en entornos masivos. Barcelona: Editorial UOC, [2019]
DURAN, Xavier. El imperio de los datos: el big data, la privacidad y la sociedad del futuro. [Valencia]: PUV Publicacions, Universitat de València: Càtedra de Divulgació de la Ciència, UCC+i, Unitat de Cultura Científica i de la Innovació, Universitat de València, [2019]
LAHOZ-BELTRÁ, Rafael. En las entrañas del big data: una aproximación a la estadística. [Barcelona]:
Emse Edapp, S.L.; [Madrid]: Prisanoticias Colecciones, [2019]
RÍOS INSÚA, David. Big data: conceptos, tecnologías y aplicaciones. Madrid: CSIC: Los Libros de la
Catarata, [2019]
ALDANA MONTES, José Francisco. Big data: seguridad y gobernanza. Madrid: García-Maroto
Editores, [2018]
ALDANA MONTES, José Francisco. Introducción al trabajo con datos. Madrid: García-Maroto Editores, [2018]
ALDANA MONTES, José Francisco. Visualización y consumo de Big Data. Madrid: García-Maroto
Editores, [2018]
CABALLERO ROLDÁN, Rafael, Enrique MARTÍN MARTÍN, Adrián RIESCO RODRÍGUEZ.

Big Data con Python: recolección, almacenamiento y proceso. San Fernando de Henares, Madrid: RC Libros, [2018]

Tema:	Análisis de impacto normativo
OBJETIVOS	
GENERAL.	
Contar con un diagnóstico, identificar vacíos y tener recomendaciones que ayudaran a converger hacia las mejoras prácticas en materia de mejora regulatoria	
ESPECÍFICOS.	
Estrategias preparatorias para la adopción plena de una política de mejora normativa	
METODOLOGÍA	
CLASE VIRTUAL, MAGISTRAL, TEORICA Y PRACTICA	
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	
Manejo de herramientas de la AIN	
DESCRIPCIÓN DEL CURSO	
Alta asistencia y participación, así como el reconocimiento e importancia del uso de la herramienta para poner en práctica en la entidad.	
CONTENIDO TEMÁTICO	
Definición del problema • Definición de los objetivos • Selección de opciones y/o alternativas • Preparación del análisis de impacto • Elaboración de la conclusión • Diseño de la implementación y monitoreo • Reporte sobre la consulta	
BIBLIOGRAFÍA	
OECD (2011), Herramientas para la Evaluación de la Competencia, Volumen I: Principios, Versión 2.0, Paris, OECD Publishing	

Tema:	Contratación estatal- Supervisión de contratos
OBJETIVOS	
GENERAL.	
IDENTIFICACION DE PRINCIPIOS, RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DE LA SUPERVISIÓN DE CONTRATOS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA	
ESPECÍFICOS.	
IDENTIFICACION DE PRINCIPIOS, RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DE LA SUPERVISIÓN DE CONTRATOS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA.	
METODOLOGÍA	
MAGISTRAL, TEORICA Y PRACTICA	
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	
CONOCIMIENTO NORMATIVO Y FUNCIONAL DE LA SUPERVISION DE CONTRATOS	
DESCRIPCIÓN DEL CURSO	
Alta asistencia y participación, así como el reconocimiento e importancia de UN ADECUADO MANEJO EN LA SUPERVISION DE CONTRATOS	
CONTENIDO TEMÁTICO	
PRINCIPIOS, FINES, RESPONSABILIDADES APLICADAS A CASOS PRACTICOS	
BIBLIOGRAFÍA	
PROYECTO TESIS MAESTRIA, JORGE IVAN PINZON RAMOS	

Tema:	Procesamiento de datos e información
OBJETIVOS	
GENERAL.	
Fortalecer el manejo de hojas electrónicas y bases de datos para analítica de datos dentro del entorno laboral de un grupo de colaboradores de la Superintendencia de la Economía Solidaria.	
ESPECÍFICOS.	
1. Diagnosticar el nivel de manejo de las herramientas para el procesamiento de datos e información por parte de los colaboradores de la Superintendencia de la Economía Solidaria empleado para ello la técnica del cuchicheo virtual en Focus Grup. 2- Promover la interacción tecnológica de los colaboradores dentro de los contextos laborales y sociales. 3- Conceptualizar las bases de datos y el procesamientoa de datos e información mediante el uso de metodologías que pemiten abordar de manera efectiva el tratamiento de datos e información. 4- Fundamentar el procesamiento de datos e información, mediante actividades que permitan manejar las hojas de cálculo y el motor de base de datos Microsoft Access como apoyo para el desarrollo de las unidades empresariales. 6-Conceptualizar los elementos de una base de datos relacional y formular e implementar modelos entidad relación que permitan realizar una gestión y analisis de datos como apoyo en los contextos laborales. 5-Comprender los conceptos fundamentales de las bases de datos relacionales e identificar e implementar (tablas, consultas, formulario y reportes).	
METODOLOGÍA	
Se emplea metodología apoyada en videoconferencias con pizarra, audio o imágenes, Chat, chat de voz, audio y asociación multimediales. Adicionalmente se despliegan los videos de las mediaciones para que de manera asincrónica los participantes puedan despejar dudas y accedar al proceso formativo en casos eventuales en los cuales no puedan particiapar.	
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	
1-Promover la interacción tecnológica de los colaboradores dentro de los contextos laborales y sociales. 2-Conceptualizar el despliegue de de modelos relacionales mediante el uso de el motor de base de datos Microsoft Access. 3-Manejar herramientas hojas de cálculo y el motor de base de datos Microsft Access de manera efectiva para solucionar retos de la vida laboral. 4-Gestionar, diseñar e implementar modelos relacionales que permitan apoyar el procesamiento de datos e información dentro de los entornos laborales.	
DESCRIPCIÓN DEL CURSO	
El cursoProcesamiento de datos e información se enfoca desde la perspectiva de la necesidad	

de los colaboradores en un contexto laboral, abordando los módulos:

- Datos, información
- Hojas electrónicas
- Bases de datos relacionales y motores de bases de datos.

CONTENIDO TEMÁTICO

• Acercamiento a la conceptualización de dato e información..
• Funciones en excel necesarias para procesar datos e información.
• Generación de datos aleatorios para testear modelos de procesamientos de datos e información.
• Bases de datos relaciones.
• Elementos de las bases de datos relacionales
• Microsoft Acces como motor de base de datos
• Planteamiento y elaboración de un modelo entidad relación.
• Entidades (Tablas)
• Tipos de relaciones
• Consultas (Vistas)
• Forularios
• Reportes
• Macros
• Diseño, implementación de un modelo entidad relación.

BIBLIOGRAFÍA

Título: Estructuras de datos /por Seymour Lipschutz [y] traducción de Manuel Ortega Ortíz de Apodaca y Luis Hernandez Yañez.
Autor: Lipschutz, Seymour
Materia: PROCESAMIENTO ELECTRONICO DE DATOS ; SISTEMAS DE ALMACENAMIENTO ; ALGORITMOS
Título: Estructura de datos y organización de archivo /por Mary E.S. Loomis y traducción de Francisco León Hernández.
Autor: Loomis, Mary E.S.
Materia: PROCESAMIENTO ELECTRONICO DE DATOS ; ESTRUCTURA DE DATOS ; LENGUAJE PROGRAMACION ;
Ubicación: Colección General
Título: Organización de las bases de datos/por James Martin y traducción de Adolfo Di Marco.
Materia: PROCESAMIENTO DE DATOS ; SISTEMAS DE INFORMACION ; BASES DE DATOS ;
Ubicación: Colección General
Título: Informática/por Wilson T. Price [y] Traducción de Agustín Contín Sanz.
Autor: Price, Wilson T
Materia: PROCESAMIENTO DE DATOS ; COMPUTADORES ; INFORMATICA ; TELEMATICA ; Ubicación: Colección General

Observaciones generales. El grupo ha sido muy participativo, teniendo en cuenta que la mayoría están trabajando presencial; en algunos casos están atendiendo usuarios, en campo, o se les cruzaban reuniones.

Diferentes habilidades adquiridas:

- Habilidades que se adquieren con los diferentes temas,
- Pensamiento crítico.
- Análisis sistémico.
- Estrategias.
- Tensión creativa.
- Neuroaprendizaje
- Capacidad de entender el contexto y relevancia
- Detallar las diferentes formas de concebir y conceptualizar una realidad empresarial desde cualquier perspectiva
- El uso de herramientas para facilitar el análisis.
- La aplicabilidad del análisis dentro del sector solidario
- Habilidades blandas y duras.

Sesiones Grabadas

En el siguiente link encuentran las sesiones grabadas.
https://drive.google.com/drive/folders/1cW_PK1yYDRbNQrL86GoQNOFSGVlw4HRx?usp=sharing

Cordial saludo,

Jhon Castillo

CC 1012333831

Rector