

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIFC

SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR

2024

Edificio World Business Port
Carrera 69 # 25 B - 44 – Pisos 3, 4 y 7
Teléfonos: (601)3487777
PBX: (601)3487800
www.ssf.gov.co – e-mail: ssf@ssf.gov.co
Bogotá D.C, Colombia



Angie Katherine Monroy Bobadilla

Superintendente (E)

Oswaldo Enrique Álvarez Martínez

Superintendente Delegado para la Gestión

Gloria Maribel Torres Ramírez

Superintendente Delegado para la
Responsabilidad Administrativa y Medidas
Especiales

Claudia Lorena Cortes Arias

Superintendencia Delegada para Estudios
Especiales y la Evaluación de Proyectos
(E)

Adriana Mercedes Bonilla Morales

Dirección para la Gestión de las Cajas De
Compensación Familiar

Pedro Acosta Lemus

Dirección de Gestión Financiera y Contable

Cristian Joan Franco Zabaleta

Secretario General (E)

Nini Johanna Sandoval Jaime

Coordinadora Grupo de Talento Humano

Tania Violeta Vargas Luna

Jefe Oficina Asesora Planeación

Gretty Patricia Albán

Jefe Oficina Asesora Jurídica

José William Casallas Fandiño

Jefe Oficina de Control Interno

Nelly Esperanza Garnica Rivera

Jefe Oficina de Protección al Usuario

Luisa Fernanda Pardo Sánchez

Jefe Oficina de Tecnologías de la
Información

Comité de Capacitación, Bienestar e Incentivos de la Superintendencia del Subsidio Familiar

Representantes de los Empleados:

Principales:

María Fernanda Marín V

Juan Arley Naranjo Lesmes

Suplentes:

Martha Acuña

María Sofía Serrano

Sindicato:

Gloria Patricia Pacheco Rodríguez

Gerardo Andrés Echeverry Neira

Representantes de la Administración:

Carol Lizeth Cárdenas

Secretaria General

Tania Violeta Vargas

Jefe Oficina de Planeación

Nini Johana Sandoval Jaime

Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano

Claudia Lorena Cortés

Representante de la Dirección (Despacho del Superintendente)

Grety Patricia López Alban

Jefe Oficina Asesora Jurídica

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. JUSTIFICACIÓN	11
3. DEFINICIONES	13
4. MARCO NORMATIVO	16
5. OBJETIVO GENERAL	18
5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
6. FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (PIFC) DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR- 2024.....	19
6.1 Fase 1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	20
6.2 Fase 2. Gestión de recursos.....	21
6.4 Fase 4. Ejecución	23
6.5. Fase 5. Evaluación y preparación informe ejecución de PIFC	29
6.5.1. Acuerdos Niveles de Servicios	30
6.5.2. Indicadores.....	31
6.5.3. Peticiones, quejas y reclamos PQR.....	33
6.5.4. Análisis de información cualitativa.....	33
6.6 Fase Transversal. Sensibilización y seguimiento	33
7. PROGRAMAS.....	34
7.1. Programa de Inducción.....	34
7.2. Programa de Reinducción.....	34
7.3. Programa de gestión documental	35
7.4. Programa de apropiación de las herramientas tecnológicas	35
7.5. Programa servicio al ciudadano	36
7.6. Programa servimos	36
7.7. Programa de bilingüismo	36
7.8. Becas condonables en tiempo fondo ICETEX.....	36
7.9. Campos de formación, capacitación e inducción para directivas y directivos públicos.....	37
8. PRESUPUESTO.....	37
9. ANEXOS	37

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



9.1. Informe ejecutivo resultados y análisis de diagnóstico de necesidades de capacitación de la Superintendencia del Subsidio Familiar	37
10. PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2024...	38
11. INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	39

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC) es un conjunto de estrategias y actividades de formación para los servidores de la Superintendencia del Subsidio Familiar, que busca contribuir a la mejora de la calidad de la prestación de los servicios y al fortalecimiento de habilidades, conocimientos y competencias para cumplir los objetivos institucionales, articulado con las normas y directrices nacionales e internacionales.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación se fundamenta en los siguientes pilares:

- a. En el derecho de los trabajadores.
- b. En la obligación patronal.
- c. En el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, siendo un componente estratégico del mismo.
- d. En el Plan Nacional de Desarrollo "Colombia, potencia mundial de la vida 2022-2026"
- e. En el Programa Nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030 establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

a. La capacitación como derecho de los trabajadores

La Organización Internacional del Trabajo ha adoptado proposiciones relativas al desarrollo de los Recursos Humanos a través de convenios internacionales, tales como el C142 - Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 y el C150 - Convenio sobre la administración del trabajo, 1978. Algunas de las proposiciones de dichos convenios son:

"1. Todo Miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

2. Estas políticas y estos programas deberán tener en cuenta:

(a) las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional;

(b) la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural;

(c) las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.

3. Estas políticas y estos programas deberán aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales.

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



4. Estas políticas y estos programas tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos.
5. Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.”

Las disposiciones anteriormente citadas y aquellas del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991, respaldan la concepción de la capacitación como un derecho de los trabajadores colombianos, en virtud del cual, los servidores públicos deben recibir apoyo por parte de su empleador, para desarrollar y aumentar sus competencias, habilidades y capacidades. Veamos:

*“ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: **Igualdad de oportunidades para los trabajadores**; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, **la capacitación, el adiestramiento** y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”*

(Negrilla fuera de texto)

De lo anterior surge el código sustantivo del trabajo y se fortalece con toda la normatividad la capacitación y formación como un derecho laboral, lo cual se profundizará en el marco normativo de este plan.

En atención al principio de igualdad de oportunidades para los trabajadores, contemplado en el citado artículo 53, este Plan Institucional de Formación y Capacitación 2024, hace extensivos los derechos de capacitación y adiestramiento a todos los servidores públicos ya sea que se encuentren vinculados con la entidad mediante la carrera administrativa, la

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



provisionalidad o el libre nombramiento y remoción. Esta política, se fundamenta en el Plan Nacional de Capacitación 2023-2030, el cual busca aplicar y fortalecer el principio de igualdad de oportunidades, mediante una política más flexible e incluyente para todos los servidores públicos.

En este sentido, es relevante resaltar que, previamente, mediante el Decreto Ley 894 del 2017 y la Ley 1960 de 2019, el legislador estableció las bases de esta política incluyente de capacitación, ampliando el alcance en los principios inicialmente propuestos en el Decreto 1567 de 1998, que, recuérdese, establecía que los servidores públicos con vinculación provisional solo podrían beneficiarse de la reinducción y la capacitación en el puesto de trabajo. El artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, expresa:

*“ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:
“g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”*

b. Como obligación patronal

Siendo la capacitación un derecho de los servidores públicos, es, a su vez, una obligación para las entidades públicas, tal como se evidencia en el artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, a cuyo tenor:

“ARTÍCULO 11. Obligaciones de las Entidades. Es obligación de cada una de las entidades:

a. Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales.

b. Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional;

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



c. Establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación;

d. Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal;

e. Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas;

f. Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación;

g. Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación de organismos públicos como de antes privados, en el cual se indiquen la razón social, las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean, así como observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado a la entidad;

h. Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del plan de capacitación, adoptado y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los empleados;

i. Presentar los informes que soliciten el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.

j. Ejecutar sus planes y programas institucionales con el apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades, de sus centros de capacitación o los del sector administrativo al cual pertenecen, de la Escuela Superior de Administración Pública o de establecimientos públicos o privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia.

k. Diseñar los programas de inducción y de reinducción a los cuales se refiere este Decreto - Ley e impartirlos a sus empleados, siguiendo a las orientaciones curriculares que imparta la Escuela Superior de Administración Pública bajo la orientación del Departamento Administrativo de la Función Pública.”



c. Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG.

El fortalecimiento de las capacidades de las y los servidores, tanto a nivel nacional como territorial, es un desafío significativo para el Departamento Administrativo de la Función Pública, es por eso que el talento humano es la dimensión central del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG y, es a través de ella, que se busca dotar a las entidades públicas de las herramientas necesarias para la correcta gestión del recurso humano, especialmente en lo relacionado con el ingreso de los servidores públicos y el desarrollo de sus competencias.

En este sentido, la capacitación y formación, es la herramienta indispensable para impulsar el desarrollo de las habilidades, capacidades y competencias necesarias para el cabal cumplimiento de las funciones de cada servidor público.

Adicional a lo anterior, el MIPG proporciona herramientas que facilitan la adaptación a cambios y que contribuyen eficazmente al cumplimiento de las responsabilidades por parte de los servidores, por lo tanto, el Plan Institucional de Formación y Capacitación de la SSF no solo promueve el crecimiento personal y profesional de sus trabajadores, sino también fortalece la confianza entre los grupos de interés y la administración pública, mejorando así la calidad y eficiencia de los procesos y procedimientos internos, y logrando la articulación con el Plan de Bienestar de la Entidad.

En este contexto, se destaca la importancia de desarrollar estrategias específicas de enseñanza y aprendizaje, asegurando que las y los servidores comprendan qué hacer, cómo hacerlo y por qué hacerlo. En este marco, Función Pública ha avanzado en la actualización y consolidación del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, un documento que guía la formación del sector público. Este plan aborda varios aspectos clave:

1. Se establece el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público, basado en un análisis normativo.
2. Define el papel de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano.
3. Expone ejes temáticos actualizados que son la base de toda la oferta de capacitación.
4. Ofrece orientación sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para promover los valores institucionales.
5. Brinda directrices generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas. (Función Pública, 2023)

d. En el Plan Nacional de Desarrollo "Colombia, potencia mundial de la vida 2022-2026"

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



El propósito del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia, potencia mundial de la vida” es generar bases para que el país se convierta en un líder y referente de la protección de la vida, partiendo de un nuevo contrato social que propicie la superación de las injusticias y las exclusiones históricas, la no repetición de conflicto, el cambio en la forma de relacionamiento con el ambiente y la naturaleza y la transformación productiva.

Con base en lo anterior, el Plan Nacional de Formación y Capacitación agregó nuevas temáticas de capacitación, con la finalidad de preparar a los servidores de las entidades públicas en estos nuevos enfoques y así lograr las bases y objetivos propuestos por el Gobierno Nacional en su Plan Nacional de Desarrollo, resaltando la educación como un medio fundamental para superar las barreras de desigualdad y para transformar al país en una sociedad de conocimiento, con el apoyo de las tecnologías digitales.

f. En el "Programa Nacional de Formación y Capacitación" 2023 -2030 (PNFC)

Teniendo en cuenta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, los nuevos lineamientos están orientados a la formación y capacitación del sector público, así: primero se plantea el diagnóstico que soporta el componente estratégico de la capacitación en el sector público, posteriormente se presenta el marco normativo y conceptual y el desarrollo de la capacitación en el sector público. Posterior, se abordan los ejes temáticos (la priorización temática que todas las entidades públicas deberán acoger) y los lineamientos para la formación de los directivos públicos. El PNFC contribuye al fortalecimiento de la política de empleo público y de gestión estratégica de talento humano, aportar al desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de las y los servidores públicos con el propósito de prestarle un mejor servicio al ciudadano.

2. JUSTIFICACIÓN

La Superintendencia del Subsidio Familiar en reconocimiento de que el talento humano es su activo más importante, lo identifica como factor estratégico que aporta en el cumplimiento de los objetivos institucionales, por tal razón, para el año 2024 se hace necesario continuar con el fortalecimiento de los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidoras y servidores a través del Plan Institucional Formación y Capacitación (PIFC), componente del Plan Estratégico de Talento Humano, que busca desarrollar competencias en las y los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad.

De acuerdo con lo anterior, la Superintendencia del Subsidio Familiar a través del Grupo de Gestión del Talento Humano, ha estructurado el Plan Institucional de Formación y Capacitación para la vigencia 2024, de acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



Formación y Capacitación 2023 – 2030, todo alineado con las acciones estratégicas diseñadas para la ejecución de la misión de la Entidad.

De este modo, la Superintendencia del Subsidio Familiar, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de las y los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios y programas que contiene el PlfC 2024; priorizando las necesidades para el fortalecimiento y mejora continua de la gestión pública de acuerdo con la normatividad vigente.

En cumplimiento con el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 5 (MIPG V5), la Entidad incorpora entre sus prioridades de capacitación la inducción, la reinducción y otros temas transversales para el talento humano de la SSF.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación da cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015:

“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. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.”

Este Plan Institucional de Formación y Capacitación ha sido construido dando cumplimiento a los principios contenidos en el Decreto 1083 de 2015:

“ARTÍCULO 2.2.19.6.1. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA CAPACITACIÓN. Las Superintendencias administrarán la capacitación formal y no formal con base en los siguientes principios:

1. Objetividad: Debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de la respectiva superintendencia, previamente realizados, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos adecuados.

2. Interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán exclusivamente a las necesidades de la Superintendencia en el propósito de cumplir los objetivos, funciones y facultades expresamente previstas en la ley.

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



3. Generación de recursos para reinversión: Los recursos que obtengan las superintendencias por programas externos de capacitación deben ser reinvertidos en el Programa Institucional de Capacitación.

4. Economía: Los planes y programas deberán ser desarrollados teniendo en cuenta la relación costo beneficio, con el fin de garantizar la mejor utilización de los recursos disponibles para formación por presupuesto e inversión.

5. Producción y circulación de conocimiento: Los planes y programas deberán estimular en los empleados la producción y circulación de conocimientos, tanto al interior de la superintendencia como en el sector vigilado.

6. Modernización: La inversión en formación deberá promover la actualización de los contenidos y las prácticas institucionales, el desarrollo de las competencias laborales, el mejoramiento institucional y el fortalecimiento de los conocimientos, con el fin de lograr la armonía de la gestión institucional con estándares de calidad reconocidos propios de los sectores vigilados y las organizaciones internacionales de referencia para cada Superintendencia”.

También, dando cumplimiento a las directrices de austeridad del Gasto contenidas en el Decreto 444 de 2023 por ello se aprovechará al máximo el conocimiento del Talento Humano y los espacios físicos con los que se cuenta; además se observan los beneficios contenidos en el acuerdo colectivo SINTRASUBFA 2022 – 2024 relacionadas con el art 19, 30, 39 y 47.

3. DEFINICIONES

A continuación, se presentan algunos conceptos que permiten la comprensión de los términos utilizados en la formulación de la propuesta del PIFC 2024:

Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC): Es el conjunto organizado de acciones de capacitación y formación desarrolladas durante un periodo de tiempo determinado, y a partir de unos objetivos específicos, facilitando el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de las y los servidores públicos de la entidad.

Capacitación: Es un proceso que facilita la obtención y apropiación de ciertos conocimientos, con el fin de adquirir o modificar los conocimientos, habilidades y comportamientos de las personas y de las organizaciones a las que pertenecen.

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



Proceso de Formación: Es el proceso sistemático, con el que se busca modificar comportamientos, apropiar conocimientos e incrementar la motivación de las y los servidores públicos de la entidad, a fin de fortalecer y desarrollar la ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: Son programas ofrecidos con el objetivo de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y, formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción a sistemas de niveles y grados propios de la educación formal.

Aprendizaje: Proceso a través del cual el ser humano adquiere y modifica sus conocimientos, habilidades, destrezas y conductas como producto de la experiencia su entorno y de la interacción con las personas

Competencias: Son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene de forma innata o adquiere para desempeñar eficaz y eficientemente una tarea determinada en diferentes contextos, son combinaciones dinámicas de recursos personales, complejos sistemas de comprensión y acción que incluyen «saber pensar», «saber ser», «saber hacer» y «querer pensar, ser y hacer». Por ello en el PIFC se valorarán las formaciones tipo taller que permitan ver el aprendizaje en hacer. En el componente ser será vital trabajar y valorar la inteligencia interpersonal que permita la transferencia de conocimiento.

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX : +57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio





Gráfico 1. Competencias en ser, saber y hacer. Elaboración propia basado en teoría de competencias.

Transformación digital e industria 4.0: La cuarta revolución industrial se basa en el principio de la convergencia de diferentes tecnologías que, gracias a la internet, la conectividad y los sistemas computacionales, borran los límites entre lo físico, lo digital y lo biológico. De esta forma, se produce un cambio de paradigma que permite una rápida informatización y digitalización (Basco, Beliz, Coatz & Garnero, 2018; WEF, 2018).

“ANS – Acuerdo de Nivel de Servicio: Es un acuerdo entre el proveedor de servicios y los Entidades Compradoras. Un acuerdo de niveles de servicio describe los servicios, documenta los objetivos de nivel de servicio y especifica las responsabilidades del proveedor y las entidades compradoras, así como las consecuencias de su incumplimiento que anticipadamente aceptan las partes. En esencia los ANS establecen la relación entre ambas partes: proveedor y entidades compradoras. En ellos se identifican y definen las necesidades de la Entidad Compradora a la vez que se controlan sus expectativas de servicio en relación con la capacidad del proveedor. Como resultado del análisis de la operación y la prestación del servicio contratado, se han identificado como parámetros a satisfacer los siguientes atributos:

- **Calidad:** Corresponde al atributo que se orienta a la generación de las actividades tendientes a cumplir con las obligaciones adquiridas por parte del proveedor.

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



- Oportunidad: Corresponde al atributo que se asocia con la entrega de los bienes o servicios, dentro de los plazos establecidos o en lo dispuesto en el Acuerdo Marco y el Acta de Inicio.”¹

Articulación intersectorial e interinstitucional: Es la gestión que se realiza con la oferta de capacitación que se ofrece desde otros sectores e instituciones, que responde de manera trazable a las necesidades identificadas en el diagnóstico de capacitación de la Entidad.

Cultura Organizacional: es el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia una misma meta. Representa una ayuda para el cumplimiento de los objetivos de las entidades correspondientes.

Andragogía: Es el conjunto de técnicas de enseñanza orientadas a educar personas adultas. La andragogía también es considerada la ciencia que ayuda a organizar los conocimientos de los adultos. (PNFC, 2023).

Aprendizaje significativo: tipo de aprendizaje en el que un estudiante asocia la información nueva con la que ya posee; reajustando y reconstruyendo ambas informaciones en este proceso. Este concepto y esta teoría se sitúan dentro del marco de la psicología constructivista. (Ausubel, D. P. Novak, J. D., Hanesian, H. (1983): “Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo”).

4. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia de 1991.** Artículo 54. El cual impone al Estado y empleadores la obligación de ofrecer capacitación y formación a sus trabajadores.
- **Ley 190 de 1995.** Artículo 64. Todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplará entre otros las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta ley.
- **Ley 190 de 1995.** Estatuto Anticorrupción, Art. 7º. Las capacitaciones deberán favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.

¹ Tomado de: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_tienda_virtual/anexo_4_-_acuerdos_de_nivel_de_servicio_ans_0.pdf

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 734 de 2002.** Código Disciplinario Único, Art. 33 señala, entre otros derechos de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Ley 909 de 2004.** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 190 de 2005.** Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
- **Decreto 775 de 2005.** Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.
- **Ley 1064 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 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Ley 1064 de 2016.** 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 648 de 2017.** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- **Ley 1960 de 2019.** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- **Artículo 194 de la Ley 1955 del 2019.** Modifíquese a: créese e implementese el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país, y promover el reconocimiento de

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



aprendizajes previos, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción y reinserción laboral y el desarrollo productivo y empresarial del país.

- **Resolución 0750 del 26 de noviembre de 2021.** Por la cual se establece el Reglamento interno para el diseño y ejecución del Plan Institucional de Capacitación y de los programas de bienestar, estímulos e incentivos de la Superintendencia del Subsidio Familiar, así como para el acceso a los mismos, y se adoptan otras determinaciones.
- **Ley 2294 del 19 de mayo de 2023.** “Por la cual se expide el “Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “Colombia, Potencia mundial de la vida
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.** Departamento Administrativo de la Función Pública.

5. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar competencias y habilidades en los servidores de la Superintendencia del Subsidio Familiar a través de procesos de formación y capacitación en temas esenciales, específicos y especializados para mejorar el desempeño laboral.

5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar un Plan Institucional de Capacitación acorde con las necesidades previamente identificadas en los servidores públicos de la Superintendencia del Subsidio Familiar.
- Contribuir con el fortalecimiento de los conocimientos, competencias y habilidades laborales de los servidores de la Superintendencia del Subsidio Familiar, con el fin de facilitar un mejor desempeño en el cumplimiento de sus funciones.
- Alinear el Plan Institucional de Formación y Capacitación con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030, con el Plan Estratégico de Talento Humano, la plataforma estratégica de la Superintendencia del Subsidio Familiar, lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y demás directrices impartidas por el gobierno y la dirección.

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y de lo público por medio de los procesos de inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.

6. FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (PIFC) DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR- 2024

La capacitación como herramienta de la Administración del Talento Humano, brinda la posibilidad de mejorar la eficiencia en el cumplimiento de las funciones, permitiendo a la vez que la misma se adapte a las nuevas circunstancias que se presentan tanto a nivel interno como externo de la entidad, proporcionando a las y los servidores públicos la oportunidad de adquirir mayores aptitudes, conocimientos y habilidades que aumentan sus competencias, para cumplir sus funciones desempeñándose con éxito en el puesto designado.

Según la Guía para la formulación del Plan Institucional Formación y Capacitación – PIFC de la ESAP, enfocada desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030, este plan consiste en:

“(...) El plan institucional de capacitación es el conjunto coherente de acciones de capacitación información que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilitar el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de las capacidades laborales de los empleados a nivel individual y equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública (...)

La formulación del Plan Institucional de Formación y Capacitación tiene las siguientes fases:





Gráfico 2. Fases del Plan Institucional de Formación y capacitación. Elaboración propia basada en Guía para la formulación del plan institucional de capacitación ESAP.

6.1 Fase 1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Esta fase tiene una alta importancia dentro del Plan, en primer lugar, porque permite conocer las necesidades y enfocarse en las expectativas de las y los servidores, pero también porque hace parte de los controles a los riesgos de gestión y permite una ejecución presupuestal eficiente y más efectiva.

Para el diseño y formulación del PIFC 2024 de la Entidad se tuvieron en cuenta los siguientes elementos:

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-20230 de la DAFP.
- Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del PIFC de la ESAP.
- Modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0
- Oferta del Sector Función Pública.
- Plataforma Estratégica de la Superintendencia del Subsidio Familiar.
- Trazabilidad de las actividades en respuesta a las necesidades de capacitación detectadas por los diferentes actores.
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Enfoque de derechos, étnico y de género.
- Análisis de resultados de la valoración de competencias.
- MIPG Versión 5.

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



- Resultados medición FURAG 2022.
- PIFC año 2023.
- Evaluaciones de desempeño Laboral (EDL).
- Encuesta de identificación de necesidades de capacitación 2023.
- Dinámicas industria 4.0.
- Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.

6.2 Fase 2. Gestión de recursos.

El responsable en el Grupo de Gestión Humana de la ejecución del PIFC, deberá adelantar en el primer trimestre de la vigencia todos los recursos económicos, humanos y materiales para dar inicio al Plan Institucional de Formación y Capacitación, esto incluye las gestiones que se deban adelantar ante el Ministerio de Hacienda para justificar los recursos que se requieran según las necesidades detectadas en la entidad, igualmente se verificará la posibilidad de formular proyectos de inversión o de generar convenios con la Caja de Compensación Familiar para que la Superintendencia del Subsidio Familiar sea incluida en programa de fortalecimiento empresarial.

6.3 Fase 3. Construcción del Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC).

Teniendo en cuenta las directrices, marco normativo y diagnóstico, se realiza la construcción del Plan Institucional de Formación y Capacitación, todos los elementos del este plan están enfocados a fortalecer las competencias en ser, saber y hacer de los servidores públicos, así como en apuntar a los ejes priorizados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y en la aprehensión de conocimientos especializados, específicos y esenciales.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación:

	Actividad	Responsables/soporte	Tiempos			
FASE 5. SENSIBILIZACIÓN Y SEGUIMIENTO	Fase 1. Diagnóstico de necesidad de formación capacitación			Se consolida y articula en la programación mensual de eventos de capacitación	Todas las actividades deben incluir competencia en ser, saber y/o hacer. Deben fortalecer o favorecer la aprehensión de conocimientos especializados, específicos y esenciales.	
	Fase 2. Gestión de recursos					
	Fase 3. Construcción del Plan de Formación y Capacitación					
	Fase 4. Ejecución	Gestión y articulación interinstitucional e intersectorial:				Anualmente
		Identificación de instituciones que brindan capacitación y distribución de monitoreo.	Equipo PIFC/ Actas con priorización y distribución de entidades aliadas.			
	Identificación de ofertas de capacitación, divulgación y	Equipo PIFC/ Base de datos ejecución de PIFC.	Mensualmente			

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



	seguimiento a inscritos.			Responden a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030: Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos. Eje 2. Territorio, vida y ambiente. Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad. Eje 4. Transformación digital y cibercultura. Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público. Eje 6. Habilidades y competencias.
	Cumplimiento a programas y componentes PIFC:			
	Identificación de alianzas con otras áreas de la entidad y con otras entidades.	Coordinador del GGTH y equipo PIFC.	Permanente	
	Acompañamiento en inscripciones y logística.	Equipo PIFC / Soportes de inscripciones.	Permanente	
	Acompañamiento para permanencia y adherencia a programa académico.	Equipo PIFC/ correos, acompañamiento presencial.	Permanente	
	Transferencia y gestión de conocimiento:			
	Identificación de talento humano con conocimiento implícito de valor para la misionalidad de la entidad	Equipo transversal de gestión de conocimiento y la innovación.	Segundo trimestre del 2024	
	Articulación con Grupo de Gestión Documental, con la Oficina de Tecnología, Información y Comunicaciones, con Oficina de Protección al Usuario	Equipo transversal de gestión de conocimiento y la innovación.	Segundo trimestre del 2024	
	Organización logística para transferencia de conocimiento	Equipo transversal de gestión de conocimiento y la innovación.	Tercer y cuarto trimestre de 2024	
	Inducción y reintucción:			
	Revisión de procedimiento y formatos del procedimiento y si es necesario realizar actualizaciones.	Profesional especializado	Anualmente	
	Programar jornadas de inducción	Equipo PIFC	Por lo menos una por trimestre	
	Programar jornada de reintucción	Equipo PIFC	Anualmente	

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77
 Línea Gratuita Nacional 018000 910 110
 PBX : +57 (601) 348 78 00
 Portal Institucional www.ssf.gov.co
 Correo electrónico ssf@ssf.gov.co
 Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7
 Bogotá - Colombia

FO-CC -1
 @Su



	Sensibilización inducción en puestos de trabajo	Equipo PIFC	Cuatrimestral		
Contratación de servicios de apoyo a la ejecución del PIFC:					
	Elaboración de estudios de mercado	Profesional especializado	Anualmente		
	Elaboración de estudios previos	Profesional especializado	Anualmente		
	Supervisión de contrato	Profesional especializado	Anualmente		
Fase 6. Evaluación y preparación informe ejecución de PIFC					

6.4 Fase 4. Ejecución

La fase de ejecución incluye varias actividades y requiere de la articulación con los aspectos transversales al PIFC, por ello aquí describiremos a que se refieren las siguientes actividades:

- A. Cumplimiento componentes del PIFC.
- B. Gestión y articulación interinstitucional e intersectorial.
- C. Transferencia y gestión del conocimiento.
- D. Contratación de servicios de apoyo a la ejecución del PIFC.
- E. Cumplimiento de programas del PIFC.
- F. Articulación con los Ejes PNCF 2023 – 2030.

A. Cumplimiento de componentes del PIFC: Además de cumplir con los programas el PIFC deberá ejecutarse teniendo en cuenta los siguientes componentes:

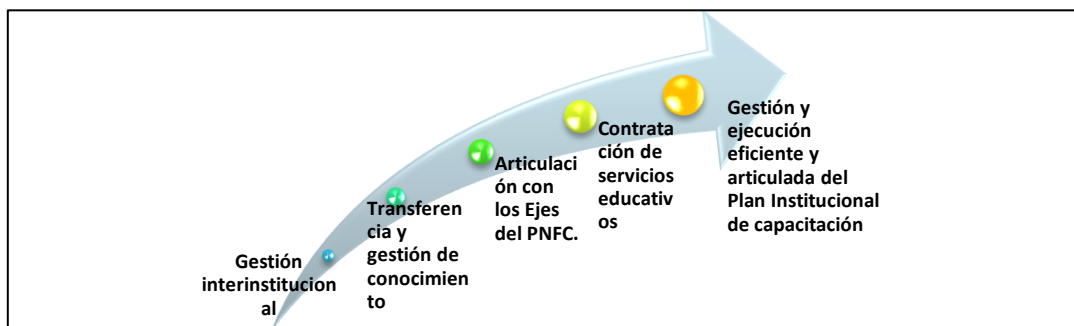


Gráfico 3. Componentes del PIFC. Elaboración propia.

La ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación incluye no solo el seguimiento a la contratación anual de servicios que se hace a través de convenio interadministrativo o selección abreviada de mínima cuantía, sino que es necesaria la articulación interinstitucional e intersectorial, así como la gestión del conocimiento institucional pasando de conocimiento implícito a explícito, ello conduce a una gestión en primer lugar eficiente ya que de esta manera se logran ahorros en el presupuesto y por otra

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX : +57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



parte articulada ya que la entidad mantiene a su talento humano relacionado con otras perspectivas.

Teniendo en cuenta los cuatro componentes de la ejecución del PIFC, se realizará la programación y cronogramas mensuales de eventos de capacitación, se debe identificar la trazabilidad de la respuesta a las necesidades identificadas en el diagnóstico y la articulación con los ejes y competencias dando cumplimiento a las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030.

- B. Gestión y articulación interinstitucional e intersectorial:** teniendo en cuenta que algunas de las necesidades de capacitación pueden ser satisfechas con la oferta de capacitación institucional que nos ofrecen entidades como CNSC, SENA, ESAP, DAFP, DNP, DANE, Colombia Compra Eficiente, Caja de Compensación Familiar entre otros, se gestionará como parte importante de la ejecución del PIFC el monitoreo permanente, divulgación y acompañamiento a que las y los servidores aprovechen dicha oferta.
- C. Transferencia y gestión de conocimiento institucional:** la entidad cuenta con el equipo de ejes transversales, con el plan de bienestar, así como con talento humano que tiene conocimiento en el sistema del subsidio familiar, en temas de transformación digital, de gestión documental, de los fondos de ley entre otras temáticas, el Plan Institucional de Formación y Capacitación incluirá el ciclo de capacitaciones que se realizarán con apoyo de este capital humano y quienes se encargará de facilitar y apoyar todo el componente logístico.
- D. Contratación de servicios de apoyo a la ejecución del PIFC:** Los aspectos y necesidades educativas detectadas en el diagnóstico de capacitación que no puedan ser cubiertas a través de gestión interinstitucional, o con el talento humano de la Superintendencia del Subsidio Familiar, darán lugar a adelantar los procesos de contratación pertinentes para dar atención y trazabilidad a las necesidades.
- Para dicha contratación en la vigencia 2024 se cuenta inicialmente con un recurso de \$25.000.0000 de funcionamiento y en el mes de febrero 2024 se adelantará gestión ante el Ministerio de Hacienda para ampliar el presupuesto según las necesidades detectadas.
- E. Cumplimiento a programas del PIFC:** Resultado de la articulación del PIFC con las otras áreas de la entidad, así como el diagnóstico de necesidades de las áreas se desprenderán anualmente programas que se desarrollan en el numeral 7 de este documento.

B. Articulación con Ejes estratégicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) de 2023-2030: teniendo en cuenta la organización, estructuración y orientación de la política de empleo público y de Gestión Estratégica del Talento Humano, en lo referente a la formación y capacitación ha permitido generar orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales en las y

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



los servidores públicos de forma integral, con el objetivo de estimular el desempeño óptimo y, además de ello, propiciar un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor al Estado, particularmente, para la entidad de la cual hace parte. Los ejes son:

Eje 1: paz total, memoria y derechos humanos: Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Temáticas sugeridas:

Competencia – dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Saberes	Historia social, política y económica del conflicto armado, la paz esencia del gobierno, construcción de paz, acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz, desarme, desmovilización y reintegración, justicia transicional, reforma institucional para la paz, reparación a las víctimas.
Saber hacer	Gobernabilidad para la paz, desarme, desmovilización y reintegración, protección y cuidado de las vidas, modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño, construcción de indicadores, evaluación de políticas públicas, esquemas asociativos territoriales, análisis de impacto normativo sobre paz, trámites de paz, diálogo y la cooperación: intergeneracionales, desigualdad y la exclusión social, rendición de cuentas de los acuerdos de paz, acceso a la justicia, reconciliación y la resolución pacífica de conflictos, promoción y protección de los derechos humanos, lenguaje concordante y no discriminación, reparación, cultura de la paz, participación ciudadana, diálogo ciudadano, seguridad humana, acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades.
Saber ser	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio, participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas, marco de políticas de transparencia y gobernanza pública, transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas, resolución/mitigación de conflictos, comunicación interpersonal, construcción de redes.

Eje 2: territorio, vida y ambiente: Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

Temáticas sugeridas:

Competencia – dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Saberes	Espacio, lugar y territorio, imaginarios y territorio, capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales, desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local, políticas públicas en la gestión socio-territorial, energías limpias y conflictos socioambientales, cambio climático y desafíos desde la ciudadanía, cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio, enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades, formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo, sistemas de información geográfica en la gestión territorial, reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.
Saber hacer	Incrementos sustanciales en la productividad, minimización de costos, mejoramiento de la comunicación, ruptura de fronteras geográficas, capacidad de gestión de conflictividades territoriales, promoción de la convivencia, la paz y los derechos humanos con enfoque territorial, territorialidades en clave con la paz total, cambio climático, faltan temáticas de medio ambiente.
Saber ser	Lenguaje claro y comprensible, servicio al ciudadano, priorización de la inversión social, participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas, comunicación y lenguajes comunes, arte y creatividad, promoción de la convivencia, la paz y los derechos humanos con enfoque territorial, goce del espacio y tiempo, pensamiento holístico/complejo/sistémico, creación en equipo, orientación al servicio, flexibilidad y adaptación al cambio, gestión por resultados, formas de interacción, comunicación asertiva y no violenta, diseño centrado en el usuario, adaptabilidad al cambio, capacidad de gestión de conflictividades territoriales, garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial, conocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Eje 3: mujeres, inclusión y diversidad: Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional. En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

Temáticas sugeridas:

Competencia – dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Saberes	Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos, justicia de género, étnica y racial, conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos, las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política, violencias basadas en género, discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas, decolonialidad y epistemologías, cuidado y equidad en el marco de los derechos, liderazgo femenino.
Saber hacer	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes, planificación de proyectos con perspectiva de género, administración pública inclusiva y desde el amor eficaz, análisis con datos desagregados, generar estadísticas con enfoque de género, mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial, autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad), protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones, ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad, merito e inclusión y diversidad, diálogo social.
Saber ser	Comunicación asertiva, Pensamiento crítico y estratégico, Respeto por la diversidad, Conciencia de las desigualdades, Empatía, Creatividad, Apertura a los cambios, Resolución de conflictos, Resiliencia, Tolerancia cero a la violencia de género, Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario.

Eje 4: transformación digital y cibercultura: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado.

Temáticas sugeridas:

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



Competencia – dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Saberes	Naturaleza y evolución de la tecnología, apropiación y uso de la tecnología, solución de problemas con tecnologías, tecnología y sociedad, big data, desarrollo de competencias digitales, cuarta revolución industrial, smart cities, gobierno digital, industria 4.0. y su relación con el estado, perspectiva internacional, nueva normalidad, normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0.
Saber hacer	Automatización de procesos, minimización de costos, mejoramiento de la comunicación ruptura de fronteras geográficas, maximización de la eficiencia, incrementos sustanciales en la productividad, atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real, instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial, operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos, análisis de datos para territorios, seguridad digital, interoperabilidad, trabajo virtual, teletrabajo, automatización de procesos, analítica de datos, programación en python y r, manejo de tecnología blockchain, razonamiento analítico, smart cities y su relación con el estado.
Saber ser	Comunicación y lenguaje tecnológico creatividad ética en el contexto digital y de manejo de datos manejo del tiempo pensamiento sistémico trabajo en equipo cibercultura seguridad digital y de la información ética en la IA adaptación al cambio resolución de conflictos – autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo.

Eje 5: probidad, ética e identidad de lo público: El entendimiento de lo que cada servidora y servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio. Es la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

Temáticas sugeridas:

Competencia – dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Saberes	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa), conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc. utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas, comunicación asertiva, valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia), programación neurolingüística asociada al entorno público.
Saber hacer	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as), Identidad nacional y del servicio público, Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



Saber ser	Conocimiento crítico de los medios, analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía principios de la función pública política de integridad (código de integridad - conflictos de interés), participación ciudadana y rendición de cuentas, planeación con enfoque diferencial y responsabilidad ambiental, modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados, gobierno abierto, programas de transparencia y ética pública (ptet) y sistemas de gestión, antisoborno en entidades públicas (ley 2195 de 2022), integridad, objetividad transparencia, honradez, imparcialidad y legalidad.
------------------	---

Eje 6: habilidades y competencias: La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. Es decir, se debe fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Temáticas sugeridas:

Competencia – dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Saberes	Pensamiento analítico pensamiento crítico, comunicación digital, liderazgo en entornos digitales, creatividad e innovación, gestión documental, control interno, definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes.
Saber hacer	Herramientas para la obtención de resultados, comunicación efectiva y asertiva, liderazgo efectivo, gestión del desarrollo de las personas, resolución de conflictos, gestión de procedimientos, gestión del talento humano por competencias, guía referencial iberoamericana de competencias, plan nacional de competencias laborales en el sector público, catálogo de competencias funcionales.
Saber ser	Aprendizaje continuo, orientación a resultados orientación al usuario y a los ciudadanos, compromiso con la organización, trabajo en equipo adaptación al cambio, resiliencia, tolerancia, inteligencia emocional, comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos.

6.5. Fase 5. Evaluación y preparación informe ejecución de PIFC

La fase de evaluación del Plan Institucional de Formación y Capacitación se refiere a la acción de valorar, estimar, medir el resultado en relación con el desarrollo de las

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



competencias en las y los servidores públicos, los componentes a tener en cuenta para esta medición serán los que se evidencian en el siguiente gráfico:



Gráfico 4. Componentes para hacer evaluación del PIFC. Elaboración propia.

6.5.1. Acuerdos Niveles de Servicios

Estos acuerdos ayudan a garantizar la calidad y eficiencia en el uso de los recursos a cargo del presupuesto dispuesto por la entidad y deberán tenerse en cuenta en la contratación que se realice para dar solución a las necesidades de capacitación que no puedan ser gestionadas con recursos internos o con la articulación interinstitucional. Los acuerdos a tener en cuenta son:

- Cumplir con por lo menos la asistencia del 90% de las personas programadas en actividad pedagógica.
- Niveles de permanencia de las y los servidores inscritos en más del 70% de los procesos de capacitación contratados.
- Aplicación de encuesta de satisfacción sobre contenido pedagógico en por lo menos un 80% de los que culminan proceso, con satisfacción mayor al 80%.
- Incremento en resultados y calificación de pruebas pre y post test (misma prueba de control) aplicada a una muestra con nivel de confianza del 90% y margen de error del 10%
- Tiempo y efectividad de soporte y acompañamiento en el proceso pedagógico. Los tiempos de respuesta serán concertados con el supervisor del contrato.

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



- Tiempo máximo de respuesta a solicitudes relacionadas con los procesos de formación ofrecidos por el proveedor o cooperante. Los tiempos serán determinados y concertados con el supervisor del contrato.
- Cumplimiento de las programaciones mensuales pactadas entre las partes en más del 90%.
- Calidad de material pedagógico: el material pedagógico suministrado para el proceso de formación será calificado por los participantes, esta evaluación debe dar cuenta de su efectividad, es decir verificar si facilita el aprendizaje, si motiva la consulta, entre otros.
- Informes de ejecución mensual de los procesos de formación y capacitación con componentes de análisis cuantitativo y cualitativo, así como recomendaciones y lecciones aprendidas para la mejora continua y los resultados de las pruebas que se apliquen a los participantes.
- Nivel máximo de tolerancia quejas y reclamos, quejas sobre el servicio de formación y capacitación con el proveedor o cooperante, el número de quejas recibidas sobre un proceso de formación no podrá exceder veinte por ciento (20%) del número de asistentes por capacitación.

Nota: Capacitación que no cumpla con los ANS debe ser reprogramada con los ajustes necesarios para garantizar la calidad del servicio.

Se exceptúan de ANS las capacitaciones que el proveedor deben ofrecer con los terceros, por ejemplo, capacitación manipulación alcohosensor o en las que organiza la logística para realizar transferencia de conocimiento.

6.5.2. Indicadores

“Se entienden como una expresión cuantitativa y observable, que permite tener verificación, el cual permite identificar comportamientos de la realidad, a través de la medición de una variable con relación a otra, los cuales tienen como características principales simplificar, medir y comunicar”².

Los indicadores a tener en cuenta para la evaluación del PIFC, son:

Tipo de indicador	Nombre	Descripción	Fórmula
Eficiencia	Optimización del recurso	Se medirá la optimización de los recursos realizada a través de la gestión	Sumatoria de valores ahorrados por gestión de

² Tomado de: Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – Abril 2021, ESAP.

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX : +57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



		interinstitucional y con la transferencia de conocimiento realizada en la entidad, teniendo en cuenta los estudios de mercado de los costos de capacitadores, diplomados, cursos, talleres, charlas y los eventos que se puedan gestionar sin afectar los recursos de la entidad serán sumados para presentar el valor total de ahorro realizado en el año.	conocimiento o gestión interinstitucional. (Nota este indicador no lo mide proveedor de servicio educativo)
Eficiencia	Inversión por servidor(a) – contratista	La medición de la inversión por servidor(as)-contratistas muestra el costo de capacitación individual en un período determinado.	Cantidad de dinero invertido en capacitación / Cantidad de servidores (as) – contratistas
Eficiencia	Porcentaje de cumplimiento de programaciones	Permite ver la efectividad en la gestión para dar cumplimiento a las programaciones mensuales del PIFC.	Número de actividades ejecutadas en el mes/ Número de actividades programadas en el mes.
Eficiencia	Número de capacitaciones impartidas por servidores (as)-contratistas.	Permite conocer el promedio de capacitaciones impartidas a servidores(as) - contratistas a través de la gestión y ejecución del PIFC, también es posible discriminar cuantas capacitaciones con cargo al presupuesto de la entidad y cuantas en promedio por gestión del conocimiento o interinstitucional. También se debe discriminar las capacitaciones a contratistas por gestión interinstitucional.	Número total de certificados de participación en eventos de formación y capacitación del periodo/Número de servidores (as)-contratistas beneficiados en el periodo.
Eficiencia	Tasa de deserción	Busca medir el porcentaje de servidores(as)-contratistas que inician un proceso de capacitación pero que deciden no culminarlo.	(Número de desertores(as) /Número total de inscritos) *100
Eficacia	Nivel de satisfacción	Si bien la satisfacción es un atributo medido por percepción del usuario(a) al final es importante conocer esa percepción, se puede medir por evento y también una encuesta de satisfacción general con la ejecución del Plan.	(Sumatoria de calificaciones otorgadas a los atributos de satisfacción/ Número de personas que califican) *100
Eficacia	Retención de aprendizaje	A través de pruebas pre y pos se medirá el porcentaje de aprendizaje de capacitación, posterior se hará la sumatoria de todos los porcentajes y se dividirá en el número de eventos. La idea del indicador es medir de alguna manera cuánto nivel de conocimiento sobre los temas de capacitación tenían los servidores(as)-contratistas antes del proceso formativo y en cuánto mejoraron con la inversión realizada.	(Sumatoria postest /total de pruebas) – (Sumatorias pretest/total de pruebas)
Eficacia	Porcentaje percepción mejora en el desempeño por servidores(a)-contratistas	Busca medir la percepción del servidor(a)-contratista respecto a si la formación o capacitación le permitió mejorar algún aspecto de su desempeño cotidiano.	(Número de servidores(as)-contratistas que perciben que haber participado del PIFC les permitió mejorar su desempeño/Número total de servidores (as)-

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX : +57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



			contratistas encuestados/as) *100
Eficacia	Porcentaje percepción mejora en el desempeño por líder/lideresas de proceso.	Busca medir la percepción del líder/lideresa del proceso respecto a si la formación o capacitación le permitió mejorar algún aspecto de su desempeño cotidiano.	(Número de líderes/lideresas de proceso que perciben que haber participado del PIFC les permitió mejorar el desempeño de su equipo/Número total de líderes/lideresas encuestadas/os)*100
Indicadores de resultado, impacto y/o efectividad	La ejecución del PIFC debe mejorar el clima organizacional, debe mejorar las evaluaciones de desempeño de las y los servidores, y la generación de valor público, así como, por directriz, vincular a las y los contratistas a las actividades de formación y capacitación, sin embargo, se tomará como línea base la medición de la vigencia de 2023, para construir a futuro metodología de medición de resultados del PIFC. El informe de ejecución de 2024 debe presentar resultados en comparación con los indicadores de 2023		

6.5.3. Peticiones, quejas y reclamos PQR

La gestión que se realice a las peticiones, quejas y reclamos y sus planes de mejora son un elemento para analizar dentro de la evaluación del PIFC, por ello deberá determinarse las herramientas para recepción de esta información, gestionar y consolidar sus resultados.

6.5.4. Análisis de información cualitativa

Se implementarán mecanismos para poder conocer la descripción de los atributos a los que harán referencia las y los servidores de la implementación del PIFC durante la vigencia 2024, como insumo de mejora y con el fin de obtener un banco de lecciones aprendidas durante su implementación para la gestión del conocimiento.

6.6 Fase Transversal. Sensibilización y seguimiento

La sensibilización para aprovechar la articulación interinstitucional, los espacios para la transferencia de conocimiento y aprovechar los recursos dispuestos por la entidad para fomentar la potencialización de competencias en el ser, saber y hacer de las y los servidores será permanente a través de las visitas en puestos de trabajo, llamadas, correos electrónicos, entre otros.

El seguimiento al Plan institucional de Formación y Capacitación se realizará con base en el cumplimiento a las programaciones, así como el avance y desarrollo de las mismas, así como los formatos de ejecución del PIFC, listas de chequeo entre otros formatos que son evidencia de la acción.

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



Una vez aprobado el Plan Institucional de Formación y Capacitación para la vigencia 2024 se procederá con publicación y socialización a las y los servidores de la Superintendencia del Subsidio Familiar a través de la página de la entidad.

Dado que el Decreto 1083 de 2015³, establece el cumplimiento de los deberes de capacitación por procedimiento cada año se deberá sensibilizar por áreas y a las y los servidores sobre la firma de compromiso establecida en Resolución para directivos como para servidoras y servidores, en todo caso si se encuentran servidoras y servidores que no desean firmar el compromiso, ello no afectará las acciones que deban adelantarse para hacer cumplir la normativa vigente.

7. PROGRAMAS

7.1. Programa de Inducción

El programa busca instruir a las y los servidores recién vinculados en la cultura organizacional de la Superintendencia del Subsidio Familiar, inculcando el sistema de valores de la entidad e ilustrándolo acerca de la misión de la institución y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, deberes, derechos y fortaleciendo el sentido de pertenencia hacia la SSF.

Las inducciones se llevarán a cabo en la tercera semana de cada mes, realizando invitación a las y los servidores que hayan ingresado a la entidad, en caso de que por situaciones administrativas no le sea posible asistir tendrá un máximo de tres (3) meses para cumplir con el procedimiento.

7.2. Programa de Reinducción

El programa busca reorientar la integración del servidor(a) a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos específicos. Los programas de reinducción se impartirán a todas y todos los servidores por lo menos cada dos (2) años e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que

³ ARTÍCULO 2.2.19.6.2 Cumplimiento de los deberes de capacitación. El empleado designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas que se desarrollen dentro del Programa Institucional de Capacitación, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo. 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, deberá rembolsar a la superintendencia el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho servidor.



regulan la moral administrativa, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad. (Ley 1567 de 1998. CAP II).

Debido a que en 2023 se realizó proceso de reinducción, en 2024 no se harán acciones de reinducción.

El Decreto 1567 de 1998, en su artículo 7 establece los objetivos del Programa:

- Enterar a las y los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar a las y los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de las y los empleados con respecto a la entidad.
- A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de las y los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- Informar a las y los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

El proceso reinducción se realizará a través de plataforma moodle una vez la entidad haya adoptado su nueva plataforma estratégica, garantizando la gestión de la información, optimización de procesos y recursos.

7.3. Programa de gestión documental

El Plan Institucional de Formación y Capacitación se articulará con el programa de gestión documental.

Es importante resaltar que el equipo PIFC estará al tanto de apoyar la logística de los espacios donde se contará con personal del equipo interno de trabajo para hacer la transferencia del conocimiento, así como del monitoreo de la oferta institucional que fortalezca este programa dentro de la entidad.

7.4. Programa de apropiación de las herramientas tecnológicas

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



Este programa responde en gran parte al eje de transformación digital del PNFC y evidencia el compromiso de la entidad con favorecer estas competencias en las y los servidores, es resultado de la articulación permanente con la Oficina de Tecnología de la Información y comunicación OTIC, está compuesto por tres aspectos importantes:

- Talleres de uso y apropiación de las herramientas tecnológicas en la SSF: mejorar las habilidades para manejar BPM, Siger, SIMON, DaVinci, Simon, GLPI y Office 365.
- Festival de transformación digital: fomentar y desarrollar competencias tecnológicas en las y los servidores, con el fin de lograr su sensibilización, participación, involucramiento, compromiso y liderazgo en las actividades relacionadas con la transformación digital de la Entidad.
- Socialización de política de gobierno digital.

Es importante resaltar que el equipo PIFC estará al tanto de apoyar la logística de los espacios donde se contará con personal del equipo interno de trabajo para hacer la transferencia del conocimiento, así como del monitoreo de la oferta institucional que fortalezca este programa dentro de la entidad.

7.5. Programa servicio al ciudadano

En articulación con la Oficina de Protección al Usuario se motivará durante la inducción, al igual que por correo electrónico la certificación en los cursos virtuales sobre el sistema del subsidio familiar se debe fortalecer de manera especial a este equipo de trabajo, así como a las y los servidores en temas de servicio a la ciudadanía.

7.6. Programa servimos

Se motivará el uso de los beneficios educativos del programa servimos del DAFP tales como descuentos y becas a nivel nacional e internacional.

7.7. Programa de bilingüismo

Aumentar el número de servidoras y servidores que dominan un segundo idioma, una capacidad que en la actualidad no solo fortalece el desarrollo profesional sino también a la gestión pública.

7.8. Becas condonables en tiempo fondo ICETEX

Fortalecer las convocatorias, establecer los factores de desempate para otorgar a través del Fondo ICETEX del Convenio Interadministrativo No. 2007 – 199, el cual está destinado

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



a favorecer el acceso a formación y capacitación de las y los servidores de la Superintendencia del Subsidio Familiar en los niveles de educación superior, técnica, pregrado, posgrado en el país y en el exterior (acorde a las disposiciones gubernamentales), a través de créditos condonables por prestación de servicios y créditos reembolsables, y formación para el trabajo y desarrollo humano fortaleciendo las competencias laborales.

7.9. Campos de formación, capacitación e inducción para directivas y directivos públicos

La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público, se orientará a promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección cualificada de las entidades, las organizaciones o el cargo que desempeñe y, por otra parte, a alinearse con los propósitos y mandatos constitucionales, legales⁵³, reglamentarios e institucionales que configuran el Estado Social de Derecho, en especial, en lo que corresponde a la búsqueda continua de la justicia ambiental, social y económica, la generación de valor público para la vida, el bienestar social cultural incluyente y la Paz.⁴

8. PRESUPUESTO

Los aspectos y necesidades educativas detectadas en el diagnóstico de capacitación que no puedan ser cubiertas a través de gestión interinstitucional, o con el talento humano de la Supersubsidio, darán lugar a adelantar los procesos de contratación pertinentes para dar atención y trazabilidad a las necesidades.

Para dicha contratación en la vigencia 2024 se cuenta inicialmente con un recurso de \$25.000.0000 de funcionamiento y en el mes de febrero 2024 se adelantará gestión ante el Ministerio de Hacienda para ampliar el presupuesto según las necesidades detectadas.

9. ANEXOS

9.1. Informe ejecutivo resultados y análisis de diagnóstico de necesidades de capacitación de la Superintendencia del Subsidio Familiar

4

https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf/f3874ffd-0960-959a-8aa6-a2b4b686607d?t=1702325706118

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



La Superintendencia del Subsidio Familiar para la formulación del plan de la vigencia 2024, tuvo en cuenta los distintos lineamientos emitidos el Departamento Administrativo de la Función Pública, entre otros, para el diseño de las actividades de formación y capacitación y consecución de las metas institucionales.

Para el diagnóstico realizado entre noviembre y diciembre de 2023, se diseñó una Encuesta de Identificación de Necesidades de Formación y Capacitación, la cual incluyó las tres preguntas específicas que plantea el PNFC, las cuales analizan las necesidades relacionadas en los conocimientos esenciales, específicos, conocimientos especializados y conocimientos para desarrollar las funciones laborales de la mejor manera.

Adicional, se envió una encuesta a los coordinadores(as), jefes de oficina, lideresas y líderes de grupos de trabajo para identificar las necesidades relacionadas con capacitación y formación de los equipos y las necesidades de capacitación y formación como jefes, coordinadores(as), líderes y lideresas.

El diagnóstico se desarrolló a partir de los siguientes pasos:

- Diseño del instrumento: Encuesta de Identificación de Necesidades de Capacitación (servidores y líderes, lideresas, coordinadores(as), jefes de oficina).
- Aprobación y envío del instructivo para el diligenciamiento del formato por medio de correo electrónico desde la Coordinación de Gestión del Talento Humano
- Acompañamiento presencial y virtual para el diligenciamiento de la encuesta a las dependencias.
- Recepción de la encuesta diligenciada
- Revisión, análisis y consolidación de las prioridades, en el diagnóstico de capacitación.
- Presentación de Informe de resultados, diagnóstico y formulación de propuesta del PIFC 2024 de la Entidad.

10. PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2024

El diagnóstico de necesidades de capacitación para el PIFC 2024, se llevó a cabo en los meses de noviembre y diciembre del 2023, por medio de una encuesta enviada a todas las dependencias de la entidad.

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento: Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para servidores y coordinadores(as), líderes y lideresas, jefes de oficina.

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX : +57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



Población de Referencia:	Servidores de la Superintendencia del Subsidio Familiar y coordinadores(as), líderes y lideresas, jefes de oficina.
Tipo de Muestra:	Por Dependencias y nivel jerárquico.
Tipo de Encuesta:	Encuesta Semiestructurada.

11. INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la recolección de la información de las necesidades de capacitación, se diseñó una encuesta semiestructurada ajustada a las directrices dadas por el DAFP dentro del Plan Nacional de Formación y Capacitación y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 5 (MIPG V5).

La Encuesta de Identificación de necesidades de capacitación partes para servidoras y servidores tuvo en cuenta las siguientes preguntas para identificar las necesidades de formación y capacitación:

Pregunta 1. Conocimientos esenciales: Conocimientos que deben aprender todas las personas que se vinculan al servicio público. Por ejemplo, fundamentos constitucionales, funciones principales de la administración pública, planeación para el desarrollo, control interno, contratación estatal, etc. ¿En qué conocimientos esenciales le gustaría capacitarse o su equipo de trabajo?.

Pregunta 2. Conocimientos específicos: Son los conocimientos que, junto a los esenciales, el servidor puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública. Por ejemplo, sistema de gestión y desempeño, SIGEP, SIIF, Secop, gestión de archivos, etc. ¿En qué conocimientos específicos le gustaría capacitarse o su equipo de trabajo?.

Pregunta 3. Conocimientos especializados: Sólo es que permiten al servidor público mejorar continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se relaciona con el objetivo misional de la entidad. Al alimentarse los conocimientos que desarrolla el servidor o el grupo de trabajo para cumplir con los productos metas o resultados. ¿En qué conocimientos especializados le gustaría capacitarse o su equipo de trabajo?.

La Encuesta de Identificación de necesidades de capacitación partes para coordinadores(as), líderes, lideresas y jefes de oficina tuvo en cuenta las siguientes preguntas para identificar las necesidades de formación y capacitación:

1. Nombre completo

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



2. Equipo del cual es líder, lideresa/coordinador(a)/jefe de oficina
3. ¿En qué temáticas considera que debe capacitarse usted como líder/coordinador/jefe?
4. ¿En qué temáticas considera que se debe capacitar a su equipo de trabajo para desempeñar idóneamente sus funciones?

Resultados encuesta aplicada a las y los servidores

La Encuesta de Identificación de necesidades de capacitación partes para servidoras y servidores de acuerdo a los conocimientos esenciales, específicos y especializados de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, para la construcción de este instrumento se seleccionaron los temas que se consideraron de mayor interés y pertinencia de acuerdo con las necesidades de la entidad:

Conocimientos esenciales	Conocimientos específicos	Conocimientos especializados
Definición: Conocimientos que deben aprender todas las personas que se vinculan al servicio público, ejemplo: fundamentos constitucionales, planeación para el desarrollo, control interno, etc.	Definición: conocimientos que junto a los esenciales el servidor puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública, ejemplo: Furag, Siif, Secop, etc.	Definición: son los que permiten al servidor mejorar continuamente su desempeño, se relaciona con la misión de la entidad. son los conocimientos que desarrolla el servidor o grupo de trabajo para para cumplir con los productos, metas o resultados.
Respuestas de las y los servidores		
MIPG, contratación estatal, presupuesto público, proyectos de inversión.	Secop, Colombia Compra, Excel, Word.	Innovación, arquitectura empresarial.
Control interno, ntc, iso 9001/2015, contratación estatal, derecho disciplinario.	Secop II, gestión documental.	Innovación tecnológica, políticas públicas.
Fundamentos constitucionales.	Formación en Secop., herramientas ofimáticas, gestión documental y calidad.	Auditoria de ccf.

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



Contratación estatal y control interno.	Normas internacionales de auditoría.	Derecho de las cajas de compensación familiar, innovación y tecnologías, políticas públicas, administración e inversión de recursos.
Proyectos de inversión, participación ciudadana, MIPG y políticas públicas.	Sistemas de Gestión de Calidad, Excel básico, intermedio y avanzado.	inteligencia artificial e innovación.
Derecho disciplinario, contratación estatal, derechos fundamentales (derecho de petición).	Supervisión de contratos. Planeación del control del contrato.	Innovación, gestión del conocimiento.
Contratación estatal, derecho laboral administrativo, presupuesto público, manejo de archivo, historia y temas fundamentales del subsidio familiar.	manejo de voz y respiración cuando se va a transferir conocimiento.	Auditoria forense.
Gestión de calidad.		Minería de datos, metodologías de investigación, diseños de estudios de impacto y resultados
Gestión documental.		Administración e inversiones de las ccf.
Enfoque diferencial, de género, derechos humanos entre otros en la gestión pública, ley de transparencia.		

Resultados encuesta aplicada a lideres, coordinadores y jefes de oficina

La encuesta se basó en dos preguntas específicas para identificar las temáticas de formación y capacitación de los equipos de trabajo, estas fueron:

Línea Atención al Ciudadano +57 (601) 348 77 77

Línea Gratuita Nacional 018000 910 110

PBX :+57 (601) 348 78 00

Portal Institucional www.ssf.gov.co

Correo electrónico ssf@ssf.gov.co

Carrera 69 No. 25 B – 44 Pisos 3, 4 y 7

Bogotá - Colombia

FO-COP-002 vr-1

@Supersubsidio



¿En qué temáticas considera que debe capacitarse usted como líder/coordinador/jefe?	¿En qué temáticas considera que se debe capacitar a su equipo de trabajo para desempeñar idóneamente sus funciones?
Liderazgo, trabajo en equipo.	Redacción, ortografía y trabajo en equipo.
Gestión contractual, redacción jurídica inteligencia emocional, liderazgo.	Redacción jurídica, herramientas ofimáticas.
ITIL, COBIT, Juntas Directivas Efectivas, Tecnología para Juntas Directivas.	ITIL, Arquitectura, Ciclo de Vida del Desarrollo, Automatización, RPA

Teniendo en cuenta los resultados de las encuestas aplicadas a las y los servidores y coordinadores(as), líderes, lideresas y jefes de oficina se priorizaran las temáticas de formación y capacitación del Plan Institucional del 2024.

Nini Johanna Sandoval Jaime
Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano

Actualizó: María Fernanda Marín Vasquez / Profesional Especializado GGTH

