



SuperSubsidio
Vigilamos tu caja de compensación

Plan Institucional de Capacitación de la Superintendencia del Subsidio Familiar Versión 2 2023

Abril 2023

Superintendencia del Subsidio Familiar
Edificio World Business Port
Carrera 69 # 25 B - 44 Pisos 3, 4 y 7

Teléfonos: 3487777 - PBX: 3487800
www.ssf.gov.co - e-mail: **ssf@ssf.gov.co**
Bogotá D.C, Colombia

Elaborado por: Grupo del Talento Humano

Nuestro talento humano,
es el corazón de la
Supersubsidio.



Equipo Directivo

Luis Guillermo Pérez Casas
Superintendente del Subsidio Familiar

Oswaldo Enrique Álvarez Martínez
Superintendente Delegado para la Gestión

Carlos Alberto Cárdenas Sierra
Superintendente Delegado para la
Responsabilidad Administrativa y Medidas
Especiales

Claudia Marisol Moreno Ojeda
Superintendente Delegada para Estudios
Especiales y Evaluación de Proyectos

Gloria Maribel Reyes Puerto
Dirección para la Gestión de las Cajas de
Compensación Familiar

Pedro Acosta Lemus
Dirección para la Gestión Financiera y
Contable

Carol Lizeth Cárdenas
Secretario General

Tania Violeta Vargas Luna
Jefe Oficina Asesora Planeación

Grety Patricia López Alban
Jefe Oficina Asesora Jurídica

José William Casallas Fandiño
Jefe Oficina de Control Interno

Nelly Esperanza Garnica R.
Jefe Oficina de Protección al
Usuario

Luisa Fernanda Pardo Sánchez
Jefe Oficina de Tecnologías de la
Información y Comunicaciones

Juan Arley Naranjo Lesmes
Coordinadora de Grupo Gestión del
Talento Humano

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

Representantes de la Administración:

Carol Lizeth Cárdenas
Secretaría General

Tania Violeta Vargas
Jefe Oficina de Planeación

Juan Arley Naranjo
Coordinador Grupo de Gestión del Talento Humano

Angie Katherine Monroy
Representante de la Dirección (Despacho del Superintendente)

Grety Patricia López Alban
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Representantes de los Empleados ante la Comisión de Personal

Principales:

María Fernanda Marín V
Martha Acuña

Suplentes:

María Sofia Serrano

Sindicato:

Gloria Patricia Pacheco Rodríguez

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



1	Tabla de contenido	
1.	INTRODUCCIÓN.....	5
2.	JUSTIFICACIÓN.....	6
3.	DEFINICIONES.....	8
4.	MARCO NORMATIVO.....	11
5.	OBJETIVOS.....	12
5.1.	Objetivo General.....	12
5.2.	Objetivos Específicos.....	12
6.	FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) DE LA SUPERSUBSIDIO 2023.....	13
6.1.	Fase 1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.....	14
6.2.	Fase 2. Construcción del Plan de Capacitación.....	14
6.3.	Fase 3. Ejecución.....	16
6.4.	Fase 4. Evaluación y preparación informe ejecución de PIC.....	18
6.5.	Fase Transversal. Sensibilización y seguimiento.....	22
7.	PROGRAMAS.....	23
7.1.	Programa de Inducción.....	23
7.2.	Programa de Reinducción.....	23
7.3.	Programa de gestión documental.....	24
7.4.	Programa de apropiación de las herramientas tecnológicas.....	25
7.5.	Programa servicio al ciudadano.....	25
7.6.	Programa servimos.....	25
7.7.	Programa de bilingüismo.....	25
7.8.	Becas condonables en tiempo fondo ICETEX.....	25
7.9.	Formación directivos públicos: nuevo modelo de gerencia pública / desarrollo de liderazgo en el sector público..	26
8.	PRESUPUESTO.....	26
9.	ANEXOS.....	27

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



1. INTRODUCCIÓN

La Superintendencia del Subsidio Familiar, presenta el Plan Institucional de Capacitación (PIC) el cual tiene suma importancia, ya que permite organizar las acciones tendientes a mejorar las competencias de los servidores públicos.

La Superintendencia del Subsidio Familiar (SSF), llevó a cabo durante el mes de diciembre de 2022, un diagnóstico con el fin de estructurar un plan de capacitación basado en las necesidades reales y ajustadas a los direccionamientos impartidos desde el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), permitiendo la identificación de brechas de competencias y/o dificultades de desempeño de los servidores públicos que pueden ser resueltos a través de la capacitación. Estos hallazgos fueron reforzados con grupos focales durante el mes de marzo y abril de 2023, además de la verificación del cumplimiento de todas las responsabilidades en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

El PIC está compuesto por las fases, componentes y programas, que se explican en el desarrollo del documento apuntando a una gestión integral, articulada y eficiente de la formación y capacitación y por ente aportando a la calidad de vida de los servidores públicos de la Superintendencia del Subsidio Familiar.



2. JUSTIFICACIÓN

La Superintendencia del Subsidio Familiar en reconocimiento de su talento humano como el activo más importante con el que cuenta, lo identifica como factor estratégico que aporta en el cumplimiento de los objetivos institucionales, por tal razón para el año 2023 se hace necesario continuar con el fortalecimiento de los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores a través del Plan Institucional de Capacitación, componente del Plan Estratégico de Talento Humano, que busca desarrollar a 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 Capacitación para la vigencia 2023, de acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, 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 los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios y programas que contiene el PIC 2023; 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 4 (MIPG V-4), 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 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 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:

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



Código: FO-CAD-EPCO-027; Versión: 6

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.
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 conocimientos: 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 observa lo contenido en el acuerdo colectivo SINTRASUBFA 2022 – 2024 relacionadas con el art 19, 30, 39 y 47.

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



3. DEFINICIONES

A continuación, se presentan algunos conceptos que permiten la comprensión de los términos utilizados en la formulación de la propuesta del PIC 2023:

Plan Institucional de Capacitación (PIC): 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 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.

Proceso de Formación: Es el proceso sistemático, con el que se busca modificar comportamientos, apropiar conocimientos e incrementar la motivación de 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 PIC 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.

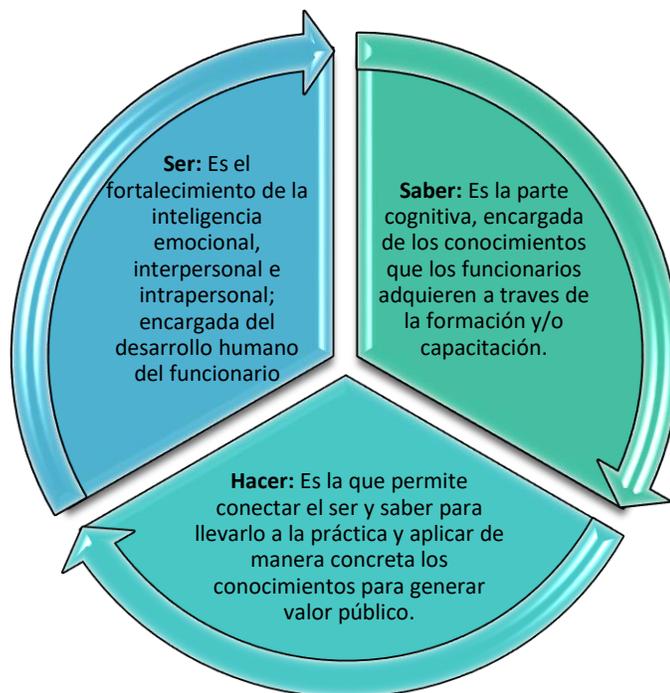


Gráfico 1. Competencias en ser, saber y hacer. Elaboración propia basado en teoría de competencias.

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

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



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.
- 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.

Profesionalización: proceso de capacitación, entrenamiento y programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. (Plan Nacional de formación y capacitación 2020-2030).

¹ Tomado de: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/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



4. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991
- Ley 115 de 1994 Ley General de Educación
- 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.
- 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.
- Decreto 648 de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública. Marzo de 2020.
- 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.
- Circular Externa 018 de 10 de marzo de 2020. Por el cual, se presentan lineamientos mínimos a implementar en materia de promoción, prevención y contención para la respuesta y atención de casos de patologías asociadas al primer pico epidemiológico de enfermedades respiratorias y COVID-19
- Decreto 491 de 28 de marzo de 2020. Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas.



5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo General

Generar bases desde la formación y capacitación para el desarrollo de la identidad del servidor público integrada a la cultura organizacional de la Supersubsidio, planeando las acciones necesarias para promover el desarrollo de competencias de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad, la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva en la generación de valor público.

5.2. 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 todos los Servidores Públicos 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 Capacitación con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030, con el Plan Estratégico de Talento Humano, la plataforma estratégica de la Supersubsidio, lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y demás directrices impartidas por el gobierno y la dirección.



6. FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) DE LA SUPERSUBSIDIO 2023

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 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 de capacitación – PIC de la ESAP, este plan consiste en:

“(…) la visión sistémica para el diseño de un conjunto de acciones que se realizan anualmente y que se plasma en una serie de capacitaciones, previo diagnóstico, que van orientadas a fortalecer las competencias de los servidores públicos y el desarrollo de las que faltan para lograr el servidor 4.0, tanto individual como colectivamente, en todas las entidades del país. Razón por la que se concibe la importancia estratégica de la capacitación y los programas alineados con los propósitos principales enmarcados en calidad, eficiencia, compromiso, sentido de servicio y aprendizaje continuo para el fortalecimiento y desarrollo de las competencias requeridas para la excelencia en la prestación de servicios de las entidades públicas.

(…)

El PIC es el conjunto coherente de pasos y acciones que una institución define para determinar las necesidades de capacitación y formación de sus empleados, así como las estrategias para solventarlas, mejorando el desempeño institucional.”²

La formulación de dicho plan de capacitación tiene las siguientes fases:



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

² Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/detalle-publicacion?entryId=39655898>. 14 de abril de 2023



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 los funcionarios, 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 PIC 2023 de la Entidad se tuvieron en cuenta los siguientes elementos:

- [Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 DAFP.](#)
- [Guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC](#) 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 Supersubsidio.
- 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 4.
- Resultados medición FURAG 2021
- PIC año 2022
- Encuesta de identificación de necesidades de capacitación 2023
- Dinámicas industria 4.0.

Se realizó en el mes de diciembre de 2022 una encuesta de recolección de información que fue enviada a los líderes de proceso y este diagnóstico se complementó con la realización de grupos focales liderados por el grupo de gestión del Talento Humano en el mes de marzo de 2023, el informe ejecutivo con los resultados del análisis se puede consultar como Anexo 1. de este documento.

6.2. Fase 2. Construcción del Plan de Capacitación.

Teniendo en cuenta las directrices, marco normativo y diagnóstico, se realiza la construcción del plan de capacitación, todos los elementos del plan de capacitación 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 2020 – 2030 y en la aprehensión de conocimientos especializados, específicos y esenciales.

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



El plan institucional de capacitación es:

	Actividad	Responsables/sopORTE	Tiempos			
FASE TRANSVERSAL DE SENSIBILIZACIÓN Y SEGUIMIENTO	Fase 1. diagnóstica de necesidad de capacitación					
	Fase 2. Construcción del plan de capacitación					
	FASE 3. EJECUCIÓN	Gestión y articulación interinstitucional e intersectorial:				
		Identificación de instituciones que brindan capacitación y distribución de monitoreo.	Equipo PIC/ Actas con priorización y distribución de entidades aliadas.	Anualmente	Se consolida y articula en la programación mensual de eventos de capacitación	<p>Todas las actividades deben incluir competencia en ser, saber y/o hacer.</p> <p>Deben fortalecer o favorecer la aprehensión de conocimientos especializados, específicos y esenciales.</p> <p>Responden a los ejes del plan Nacional de formación y capacitación 2020-2030:</p> <p>Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación.</p> <p>Eje 2. Creación de valor público.</p> <p>Eje 3. Transformación digital.</p> <p>Eje 4. Probidad y ética de lo público.</p>
		Identificación de ofertas de capacitación, divulgación y seguimiento a inscritos.	Equipo PIC/ Base de datos ejecución de PIC	Mensualmente		
		Cumplimiento a programas y componentes PIC				
		Identificación de alianzas con otras áreas de la entidad y con otras entidades.	Coordinador del GGTH y equipo PIC	Permanente		
		Acompañamiento en inscripciones y logística.	Equipo PIC / Soportes de inscripciones.	Permanente		
		Acompañamiento para permanencia y adherencia a programa académico	Equipo PIC/ 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 2023		
		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 2023		
		Organización logística para transferencia de conocimiento	Equipo transversal de gestión de conocimiento y la innovación.	Tercer y cuarto trimestre de 2023		
		Inducción y reinducción:				
		Revisión de procedimiento y formatos del procedimiento y si es necesario realizar actualizaciones.	Profesional especializado	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



	Programar jornadas de inducción	Equipo PIC	Por lo menos una por trimestre		
	Programar jornada de reinducción	Equipo PIC	Anualmente		
	Sensibilización inducción en puestos de trabajo	Equipo PIC	Cuatrimestral		
Contratación de servicios educativos:					
	Elaboración de estudios de mercado	Profesional especializado	Anualmente		
	Elaboración de estudios previos	Profesional especializado	Anualmente		
	Supervisión de contrato	Profesional especializado	Anualmente		
Fase 4. Evaluación y preparación informe ejecución de PIC (15 de diciembre de 2023)					

6.3. Fase 3. Ejecución

La ejecución del plan institucional de capacitación tendrá cuatro componentes importantes:

- A. Gestión y articulación interinstitucional e intersectorial: Puesto 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, se gestionará como parte importante de la ejecución del PIC el monitoreo permanente, divulgación y acompañamiento a que los funcionarios aprovechen dicha oferta. También se logra para la vigencia 2023 que la Supersubsidio sea incluida en programa de fortalecimiento empresarial de nuestra Caja de Compensación Familiar CAFAM, por medio de la cual cada funcionario podrá disfrutar hasta de tres formaciones en el año.
- B. Transferencia y gestión de conocimiento institucional: Ya que en la entidad se 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 Capacitación incluirá el ciclo de capacitaciones que se realizará con apoyo de este capital humano y se encargará de facilitar y apoyar todo el componente logístico.
- C. Articulación con Ejes estratégicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) de 2020-2030: Son las orientaciones estratégicas emitidas por la dirección de empleo público del DAFP, en materia de capacitación y formación dirigidas a los

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



servidores públicos, que buscan generar las bases para el desarrollo de la identidad del servidor público en una perspectiva de mediano y largo plazo.

“Eje temático I: Gestión del Conocimiento y la Innovación. Este eje temático propende por el diseño de procesos de aprendizaje organizacional enfocado a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.

Eje temático II: Creación de Valor Público Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado - ciudadano. En tal sentido, surge la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos.

Eje temático III: Transformación Digital La transformación digital es una prioridad para el Estado colombiano, razón por la cual la formulación de programas de capacitación, entrenamiento y formación que adelanten las entidades públicas a través de sus planes de capacitación incluirán temáticas relacionadas con la transformación digital y de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia.

Eje temático IV: Probidad y ética de lo público Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.”³

- D. Contratación de servicios educativos: 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 2023 los recursos saldrán del Fondo ICETEX del Convenio Interadministrativo No. 2007 – 199, con el fin de cuidar y hacer eficiente estos recursos se ajustará el acta de compromiso de los funcionarios los cuales deberán regresar los recursos en caso de no culminar o sacar la nota mínima que les permita obtener la certificación de cada capacitación programada.

³ Tomado de: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://portal.gestiondelriesgo.gov.co/Documents/Talento_Humano/Plan-Institucional-de-Capacitacion-2022.pdf



Componentes del Plan Institucional de Capacitación

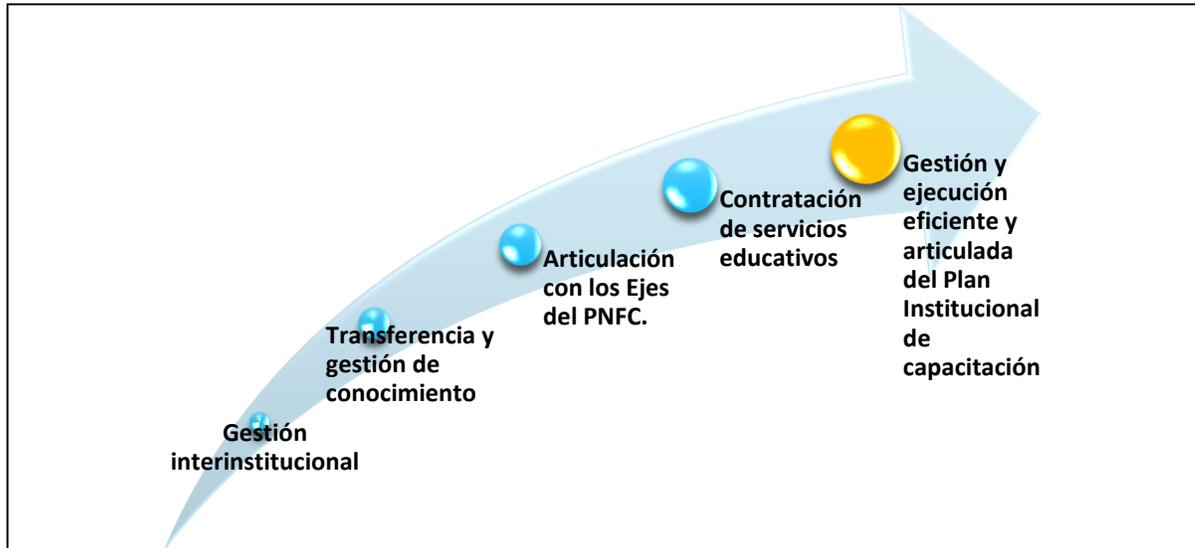


Gráfico 3. Componentes del PIC. Elaboración propia.

La ejecución del Plan Institucional de 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 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 PIC, 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 2020 -2030.

6.4. Fase 4. Evaluación y preparación informe ejecución de PIC

La fase de evaluación del Plan Institucional de Capacitación, se refiere a la acción de valorar, estimar, medir el resultado en relación con el desarrollo de las competencias en los servidores públicos, los componentes a tener en cuenta para esta medición serán los que se evidencian en el siguiente gráfico:

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





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

6.4.1. 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:

- Niveles de permanencia de los funcionarios inscritos en más del 70% de los procesos de capacitación contratados. (Para cumplir este ANS la entidad compradora realizará cambio en procedimiento de capacitación e incluirá formatos de compromisos con participantes y líderes de proceso)
- 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).
- Tiempo y efectividad de soporte y acompañamiento en el proceso pedagógico. Los tiempos de respuesta serán concertados con el supervisor del contrato.
- 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%.

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



- 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.

6.4.2. 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”⁴.

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

Tipo indicador	Nombre	Descripción	Fórmula
Eficiencia	Optimización del recurso	Se medirá la optimización de los recursos realizada a través de la gestión 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.	Sumatoria de valores ahorrados por gestión de conocimiento o gestión interinstitucional. (Nota este indicador no lo mide proveedor de servicio educativo)

⁴ Tomado de: Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – Abril 2021. ESAP.



Eficiencia	Inversión por funcionario	La medición de la inversión por funcionarios muestra el costo de capacitación individual en un período determinado.	Cantidad de dinero invertido en capacitación / Cantidad de funcionarios
Eficiencia	Porcentaje de cumplimiento de programaciones	Permite ver la efectividad en la gestión para dar cumplimiento a las programaciones mensuales del PIC	Número de actividades ejecutadas en el mes/ Número de actividades programadas en el mes.
Eficiencia	Número de capacitaciones impartidas por funcionario	Permite conocer el promedio de capacitaciones impartidas al funcionario a través de la gestión y ejecución del PIC, 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 funcionarios beneficiados en el periodo.
Eficiencia	Tasa de deserción	Busca medir el porcentaje de funcionarios que inician un proceso de capacitación pero que deciden no culminarlo.	(Número de desertores /Número total de inscritos) *100
Eficacia	Nivel de satisfacción	Si bien la satisfacción es un atributo medido por percepción del usuario 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 funcionarios 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 funcionario	Busca medir la percepción del funcionario respecto a si la formación o capacitación le permitió mejorar algún aspecto de su desempeño cotidiano.	(Número de funcionarios que perciben que haber participado del Plan Institucional de Capacitación les permitió mejorar su desempeño/Número total de funcionarios encuestados) *100
Eficacia	Porcentaje percepción mejora en el	Busca medir la percepción del líder del proceso respecto a si la formación o capacitación le permitió mejorar	(Número de líderes de proceso que perciben que haber participado

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



	desempeño por líder de proceso	algún aspecto de su desempeño cotidiano.	del Plan Institucional de Capacitación les permitió mejorar el desempeño de su equipo/Número total de líderes encuestados encuestados) *100
Indicadores de resultado, impacto y/o efectividad	La ejecución del PIC debe mejorar el clima organizacional, debe mejorar las evaluaciones de desempeño de los funcionarios, y la generación de valor público, sin embargo, se tomará como línea base la medición de la vigencia de 2023, para construir a futuro metodología de medición de resultados del PIC. El informe de ejecución de 2023 debe tener recomendaciones respecto a escenarios de medición de este tipo de indicadores.		

6.4.3. Peticiones, quejas y reclamos PQR

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

6.4.4. Análisis de información cualitativa

Se implementarán mecanismos para poder conocer la descripción de los atributos a los que harán referencia los funcionarios de la implementación del PIC durante la vigencia 2023, como insumo de mejora y con el fin de obtener un banco de lecciones aprendidas durante su implementación para la gestión del conocimiento.

6.5. 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 los funcionarios será permanente a través de las visitas en puestos de trabajo, llamadas, correos electrónicos, entre otros.

El seguimiento al Plan institucional de 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 PIC, listas de chequeo entre otros formatos que son evidencia de la acción.

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023 se procederá con publicación y socialización a los servidores públicos de la Superintendencia del Subsidio Familiar a través de la página de la entidad.

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



7. PROGRAMAS

7.1. Programa de Inducción

El programa busca instruir al funcionario recién vinculado 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 todos los funcionarios 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 empleado 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 todos los empleados 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 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).

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

- Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar a 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 los empleados con respecto a la entidad.
- A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como

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



informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.

- Informar a 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 Capacitación se articuló con el programa de gestión documental con los siguientes componentes básicos:

TEMATICA	RESPONSABLE	DIRIGIDO A:
Organización de archivos institucionales – Entandares y buenas prácticas.	PIC y Grupo de Gestión Documental y Notificaciones / Profesional Especializado – Ciencias de la Información, Bibliotecología y Archivística.	Todos los funcionarios y contratistas de la entidad – Con especial énfasis a personal asistencial encargados de archivos y gestión documental en las dependencias.
Aplicación de Tablas de Retención Documental – Inventarios documentales y Transferencias documentales en el marco de la gestión de la entidad.	PIC y Grupo de Gestión Documental y Notificaciones / Profesional Especializado – Ciencias de la Información, Bibliotecología y Archivística.	Todos los funcionarios y contratistas de la entidad – Con especial énfasis a personal asistencial encargados de archivos y gestión documental en las dependencias.
Socialización de instrumentos archivísticos en el contexto de la Superintendencia del Subsidio Familiar.	PIC y Grupo de Gestión Documental y Notificaciones / Profesional Especializado – Ciencias de la Información, Bibliotecología y Archivística.	Todos los funcionarios y contratistas de la entidad.
Conformación y gestión de expedientes electrónicos institucionales.	PIC y Grupo de Gestión Documental y Notificaciones / Profesional Especializado – Ciencias de la Información, Bibliotecología y Archivística.	Todos los funcionarios y contratistas de la entidad.
Socialización de estrategias y buenas prácticas en el marco del sistema integrado de Conservación	Equipo PIC	Todos los funcionarios y contratistas de la entidad.

Es importante resaltar que el equipo PIC 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.

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



7.4. Programa de apropiación de las herramientas tecnológicas

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 los servidores públicos, 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 los servidores de la Entidad, 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 PIC 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 todos los servidores públicos 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 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 esta destinado a

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



favorecer el acceso a formación y capacitación de los funcionarios 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. Formación directivos públicos: nuevo modelo de gerencia pública / desarrollo de liderazgo en el sector público

Este modelo se basa en la normativa aplicable a las entidades públicas y en el análisis de las prácticas de gestión exitosas a nivel internacional, y plantea lineamientos sobre la gerencia pública que sirven como un referente a las entidades que tengan cargos con funciones directivas de naturaleza gerencial.

8. PRESUPUESTO

Los recursos para la ejecución del PIC provendrán del Convenio Interadministrativo No 2007 – 199, para la constitución de un fondo de administración denominado “Fondo Superintendencia del Subsidio Familiar para la financiación de la Capacitación de los funcionarios de la Superintendencia del Subsidio Familiar suscrito entre el Instituto de crédito educativo y estudios técnicos en el exterior Mariano Ospina Pérez ICETEX y la Superintendencia del Subsidio Familiar.



9. ANEXOS

9.1. Informe ejecutivo resultados y análisis de diagnóstico de necesidades de capacitación Supersubsidio

La Superintendencia del Subsidio Familiar para la formulación del plan de la vigencia 2023, tuvo en cuenta los distintos lineamientos emitidos el Departamento Administrativo de la Función Pública, entre otros, para el diseño de las actividades de capacitación y consecución de las metas institucionales.

Para el diagnóstico realizado en diciembre de 2022, se diseñó una Encuesta de Identificación de Necesidades de Capacitación, la cual incluyó los 4 ejes que componen el perfil del servidor público como lo son: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público.

El diagnóstico se desarrolló a partir de los siguientes pasos:

- Diseño del instrumento: Encuesta de Identificación de Necesidades de Capacitación
- 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 PIC 2023 de la Entidad.



2 Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2023

El diagnóstico de necesidades de capacitación para el PIC 2023, se llevó a cabo en el mes de enero del año 2023, por medio de una encuesta enviada a todas las dependencias de la entidad en diciembre de 2022.

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento:	Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.
Población de Referencia:	Funcionarios de la Superintendencia del Subsidio Familiar
Tipo de Muestra:	Por Dependencias y Grupos de Trabajo.
Tipo de Encuesta:	Encuesta Semiestructurada.

2.1 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 4 (MIPG V-4).

La Encuesta de Identificación de necesidades de capacitación se dividió en dos partes: La primera consta de 4 ejes, los cuales agrupan varias temáticas que conforman el perfil del servidor público de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación. La segunda parte, comprende dos sesiones: una donde se busca identificar las necesidades de capacitación individual de los funcionarios, y la segunda, las necesidades de capacitación grupal. En ambos casos dichas necesidades deben estar enmarcadas de acuerdo con los temas de interés de la dependencia y/o grupo de trabajo.

Encuesta Identificación de Necesidades de Capacitación

Ejes Temáticos

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



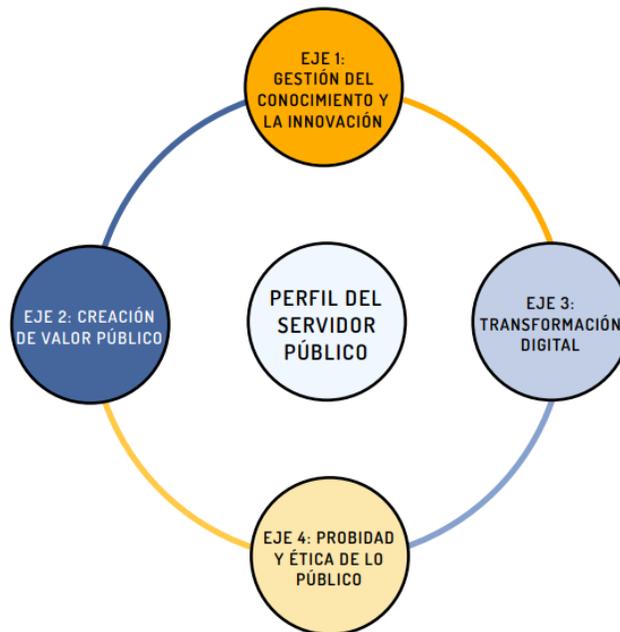


Figura 1. Perfil del Servidor Público Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

De los contenidos propuestos en cada uno de los ejes, de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, 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.

2.1.1 Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

La gestión del conocimiento puede entenderse como los lineamientos para la implementación de acciones, mecanismos e instrumentos para la generación, preservación y difusión del conocimiento de la Entidad, en pro de agilizar los procesos de innovación y mejoramiento para responder a los retos y las necesidades que presente el entorno.

Contenido Sugerido

En la Tabla No. 1 se muestran los contenidos temáticos seleccionados en el eje de Gestión del Conocimiento e Innovación para el diseño de la Encuesta de Identificación de Necesidades de Capacitación.

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



<i>Flexibilidad y adaptación al cambio</i>
Administración de datos
Gestión por resultados
Estructura de redacción de textos jurídicos

Tabla 1: Eje1 Gestión del Conocimiento y la Innovación Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

2.1.2 Eje 2. Creación de Valor Público

El concepto de valor público se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores, en especial el rol de los directivos públicos, para generar la satisfacción de los ciudadanos, a través de la responsabilidad en la obtención de resultados creando valor público para las personas y la sociedad.

Contenido Sugerido

La tabla No. 2, contiene los temas seleccionados del eje de Creación de Valor de lo Público para ser incluidos en el diseño de la Encuesta de Identificación de Necesidades de Capacitación.

Creación de Valor Público
Gerencia de Proyectos Públicos
Formulación de Proyectos Bajo la Metodología General Ajustada MGA
Crecimiento Económico y Productividad
Construcción de Indicadores
Servicio al Ciudadano
Evaluación de Políticas Públicas
Marco de Políticas de Transparencia y Gobernanza Pública
Modelos de Planeación y Gestión Implementados en cada Entidad Pública y su Interacción con los Grupos de Interés
No es Necesidad de la Dependencia

Tabla 2: Eje2 Creación de Valor Público Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

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



2.1.3 Eje 3. Transformación Digital

A través de este eje se busca aportar en la implementación del CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019), el cual adoptó la política nacional para la transformación digital, en donde se busca, entre otros, disminuir las barreras de implementación de las Tecnologías de la Información y la comunicación (TIC) en el sector público. Este eje que busca reorganizar los métodos de trabajo e implementar las TIC, para impactar el que hacer de la función pública, ofreciendo soluciones de bienes y servicio con mayor calidad.

Contenido Sugerido

De igual manera, la tabla No. 3, muestra los contenidos temáticos seleccionados en del eje de Transformación Digital, para el diseño de la Encuesta de Identificación de Necesidades de Capacitación.

Transformación Digital
Big Data
Apropiación y Uso de la Tecnología
Automatización de Procesos
Tecnología y Sociedad
Operación de Sistemas de Información y Plataformas Tecnológicas para la Gestión de Datos
Seguridad Digital
Interoperabilidad
Pensamiento Sistémico
Ética en el Contexto Digital y de Manejo de Datos
No es Necesidad de la Dependencia

Tabla 3: Eje 3 Transformación Digital Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

2.1.4 Eje 4 Probidad y Ética de lo Público

El cuarto eje responde a la necesidad de atender los retos presentes en el contexto nacional, a través del reconocimiento de la ética de lo público, en pro 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



fortalecer la labor que se presta a la ciudadanía, buscando reconocer al ser humano en todas sus dimensiones y encuadrando los comportamientos deseables en el desempeño de las funciones como servidores públicos en temas relacionados con gobernanza para la paz, resolución de conflictos, participación ciudadana, rendición de cuentas y control social.

Contenido Sugerido

Finalmente, en la tabla No. 4, se muestran los contenidos temáticos seleccionados en el eje de Probidad y Ética de lo Público para el diseño de la Encuesta de Identificación de Necesidades de Capacitación.

Probidad y Ética de lo Público
Código de Integridad
Comunicación Asertiva
Programación Neurolingüística Asociada al Sector Público
Desarrollar Fluidez en Varias Formas de Expresar Ideas Centrales a - diferentes Tipos de Audiencia
Justicia, Tendencia Global y Realidades
Facilitar las Situaciones para el Análisis y la Toma de Decisiones que lle
Crear Comunidades de Prácticas que Involucren Formas de Retroalimentación y Pensamiento Colectivo
Habilidad de Relacionarse uno mismo (a) con la Colectividad, la Comunidad la Familia
No es Necesidad de la Dependencia

Tabla 4: Eje 4 Probidad y Ética de lo Público Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

2.2 Necesidades de Capacitación Grupal e Individual

Se realizó encuesta de necesidades la cual fue enviada a los líderes de cada dependencia con el objetivo de conocer los requerimientos individuales y grupales de la Entidad.



Necesidades Identificadas por el Jefe Inmediato			
Descripción de la Capacitación		Justificación de la Capacitación	
Aprendizaje Individual: Por favor diligenciar todos los campos			
Nombre del Funcionario	Cargo	Descripción de la Capacitación	Justificación de la Capacitación

Tabla 5: Necesidades Individuales y Grupales-Fuente Construcción Propia

3 Recolección de la Información

Para la recolección de la información, una vez diseñado el instrumento y verificado su contenido, se envió la encuesta con su respectivo instructivo, a todos los jefes de dependencia, estableciendo una fecha límite para el diligenciamiento. Dado que en la primera fecha no se recibió la totalidad de las encuestas diligenciadas, se amplió el plazo para la recepción de las mismas.

9. Temáticas del PIC 2023

En la tabla siguiente se relacionan los ejes y temáticas que se ejecutaran durante la vigencia 2023.

EJES TEMÁTICOS	TEMÁTICAS
1 Gestión del conocimiento y la innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de indicadores y estadísticas territoriales • Analítica de datos • Gestión por resultados • Cultura organizacional orientada al conocimiento
2 Creación de valor público	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de indicadores • Gerencia de proyectos públicos • Servicio al ciudadano • Inducción y reinducción
3. Transformación Digital	<ul style="list-style-type: none"> • Uso y apropiación de las herramientas tecnológicas de la SSF • Festival de transformación Digital

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



4. Probidad ética de lo público	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis y toma de decisiones en el mejoramiento de la gestión institucional. • Comunicación asertiva
Otros temas solicitados por las dependencias	<ul style="list-style-type: none"> • Taller de expresión y comunicación oral y corporal • Capacitar en Norma 1437- 2011 • Operador de Alcohosensor • Manejo del control Biométrico. • Inventarios -control y baja de bienes públicos • Manejo orden de compra -Colombia compra eficiente • Formulación indicadores • Diplomado en Gerencia del Sistema Integrado de Gestión – HSEQ

El diagnóstico fue complementado con grupos focales con las siguientes áreas y encontrando la priorización de las siguientes temáticas:

ÁREA	FORMACIÓN O CAPACITACIÓN REQUERIDO	CUPOS APROX, DEPENDE DE COSTOS Y FORMA SE PUEDE CAMBIAR
Talento Humano	Diplomado en Gestión de Talento Humano	8 cupos
Delegada de Estudios Especiales	Curso en Microsoft Project	10 cupos
Delegada de Estudios Especiales	Metodología para realizar estudios	10 cupos
Grupo de contratación	Estudios de mercado	50 cupos
Grupo de contratación	Estructuración y actualización de procesos en SECOPII	5 cupos
Superintendencia delegada de Gestión	Diplomado Auditoria Forense	30 cupos
Superintendencia delegada de Gestión	Curso lavado de activos	20 cupos
Grupo de financiera y todos los contadores	Actualización tributaria para entidades públicas información exógena y medios magnéticos	16 cupos
Grupo de Gestión Documental	Normatividad de notificación CPACA	20 cupos
Oficina Asesora de Planeación	Diplomado en sistema integrados gestión de calidad	15 cupos

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



Oficina Asesora de Planeación	Curso en Metodología General Ajustada - MGA DNP	50 cupos
Oficina TICS	Arquitectura empresarial	50 cupos
Oficina TICS	Gobierno de datos	40 cupos
Gestión administrativa	Alcohosensor	2 cupos
Equipo despacho	Socialización de protocolo genero	evento con todos
Sindicato	Capacitación sindical	todos

Lecciones aprendidas:

1. Para disfrutar de la capacitación el trabajador debe estar en un lugar distinto a su sitio de trabajo.
2. La capacitación es más atractiva para el trabajador si es menos, pero con mayor calidad.
3. Las capacitaciones que se realicen virtualmente deben contar con monitor.
4. Implementar capacitación presencial o mixta.

