

# 2019



**SuperSubsidio**  
Vigilamos tu caja de compensación

## PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Secretaría General - Grupo de Gestión del Talento Humano

Sede Principal: Edificio World Business Port  
Carrera 69 # 25 B - 44 Séptimo piso  
Sede Administrativa: Calle 26 No. 57-83 Torre 8  
pisos 15 y 16

Teléfonos: 3487777 - PBX: 3487800  
Fax 3487804  
[www.ssf.gov.co](http://www.ssf.gov.co) - e-mail: [ssf@ssf.gov.co](mailto:ssf@ssf.gov.co)  
Bogotá D.C, Colombia

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. JUSTIFICACIÓN .....	3
2. MARCO NORMATIVO .....	3
3. OBJETIVOS .....	4
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5
4. MARCO CONCEPTUAL .....	5
5. PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (PIFC).....	6
5.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DEL PIFC 2019 .....	6
5.2. LÍNEAS DE EJECUCIÓN DEL PIFC .....	6
5.2.1. Programa de Inducción .....	6
5.2.2. Programa de Reinducción .....	6
5.2.3. Aprendizaje Organizacional.....	7
5.2.4. Aprendizaje Grupal .....	7
5.2.5. Aprendizaje Individual .....	7
5.2.6 Ejes Temáticos .....	8
5.2.6.1 Gobernanza para la paz.....	8
5.2.6.2 Gestión del Conocimiento.....	8
5.2.6.3 Creación de Valor Público .....	9
6. PRESUPUESTO .....	9
7. PROPUESTA CRONOGRAMA .....	10

## INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC) 2019 para los funcionarios de la Superintendencia de Subsidio Familiar (SSF) obedece al cumplimiento de la normatividad vigente, adoptado mediante Decreto 1083 de 2015 y a los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, publicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el año 2017, por medio del cual se busca fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en la SSF.

En el Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Superintendencia de Subsidio Familiar se encuentran todos los funcionarios de los niveles: asistencial, técnico, profesional y directivo, con el propósito que cada uno de ellos tenga un papel activo acorde a sus necesidades, su compromiso y desempeño en las funciones que le competen y en el cumplimiento de la misión de la entidad.

Lo anterior, conlleva a realizar un aprendizaje organizacional para fortalecer los ejes temáticos priorizados, que permiten incorporar las dimensiones de competencias del ser, hacer y saber con el fin de fomentar la motivación y compromiso en los funcionarios, por ende gestionar los procesos de formación y capacitación.

### 1. JUSTIFICACIÓN

La Superintendencia de Subsidio Familiar es una entidad cuyo objeto social es el de ejercer inspección, vigilancia y control a las entidades encargadas de recaudar los aportes y pagar las asignaciones del subsidio familiar, así como la debida inversión de tales recursos parafiscales y la prestación de los servicios sociales dirigidos a su población afiliada.

Por ello cuando el talento humano está motivado, trabaja en equipo y con sentido de pertenencia se convierte en el apoyo fundamental de la SSF, facilitando la generación de resultados y la creación de valor público. Estos aspectos constituyen una fortaleza interna en la SSF, garantizando los derechos y deberes de los colombianos a lo largo y ancho del país.

### 2. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia de 1991**

- **Ley 115 de 1994** Ley General de Educación
- **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 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 1227 de 2005.** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004
- **Decreto 4661 de 2005.** Por el cual se modifica el parágrafo 1 del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005.
- **Decreto 2539 de 2005:** por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005
- **Decreto 775 de 2005.** Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.
- **Decreto 2929 de 2005:** Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 775 de 2005
- **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 4665 de 2007.** Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Desde el artículo 2.2.9.1 hasta el artículo 2.2.9.6 están relacionados con los Planes de capacitación.
- **Decreto 648 de 2017.** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública
- Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público. Departamento Administrativo de la Función Pública. 2017

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias de los funcionarios de la Superintendencia del Subsidio Familiar, promoviendo el cumplimiento de los resultados institucionales y la creación de valor público en los servicios que presta la Entidad.

### 3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Integrar a los nuevos funcionarios a la cultura organizacional y al Estado por medio del Programa de Inducción.
- Implementar los lineamientos temáticos a desarrollar en materia de formación, capacitación, entrenamiento y profesionalización, a través estrategias de aprendizaje para el fortalecimiento de las competencias.
- Desarrollar el Programa de Reinducción en virtud de los cambios y actualizaciones de la SSF, las actualizaciones y los nuevos lineamientos del Sector Público.

### 4. MARCO CONCEPTUAL<sup>1</sup>

**Capacitación:** Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

**Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

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

---

<sup>1</sup> Plan Nacional de Formación y Capacitación, Función Pública 2017

## 5. PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN (PIFC)

### 5.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DEL PIFC 2019

La Superintendencia del Subsidio Familiar para la vigencia 2019 tiene en cuenta los lineamientos institucionales emitidos por la Función Pública, la Comisión del Servicio Civil, Contraloría, Procuraduría, Ministerio del Trabajo y la Presidencia de la República, entre otros.

Las necesidades y requerimientos de cada una de las áreas se establecen a partir de la evaluación del desempeño y el diligenciamiento del formato “Necesidades de Capacitación”, dirigida a los jefes de la Entidad. La comunicación para el diligenciamiento del formato se realizará vía e-mail, a todas las dependencias.

Esto conlleva a que el PIFC se encuentre correlacionado con los requerimientos de la Entidad, las necesidades y el compromiso de los servidores públicos, con el fin de dar cumplimiento a los aspectos misionales, estratégicos, apoyo y evaluación de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

### 5.2. LÍNEAS DE EJECUCIÓN DEL PIFC

La estructura comprende los siguientes programas.

#### 5.2.1. Programa de Inducción

El programa tiene por objeto instruir al funcionario recién vinculado en la cultura organizacional de la Superintendencia del Subsidio Familiar, en el sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, ilustrarlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes, sus derechos y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.

El programa contará con un plan que contenga los temas señalados por la Ley 190 de 2005, en su artículo 64 y el Decreto 1567 de 1998 en su artículo 7.

El programa de inducción se debe cursar dentro de los tres (3) primeros meses contados a partir de la fecha de nombramiento en el cargo.

#### 5.2.2. Programa de Reinducción

El programa deberá estar encaminado a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades y las

normas que regulan la moral administrativa. El programa de reinducción se impartirá a todos los funcionarios por lo menos cada dos (2) años o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, 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 de Reinducción, los cuales son:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. 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.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. 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 informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

### 5.2.3. Aprendizaje Organizacional

Con el aprendizaje organizacional, los recursos se deben invertir en fortalecer la capacidad de la entidad para ofrecer programas internos de aprendizaje, con el fin de generar e incrementar conocimiento y desarrollar competencias. El aprendizaje organizacional contribuirá al logro de los objetivos y metas de manera efectiva y deben estar orientados a todos los colaboradores de la entidad.

### 5.2.4. Aprendizaje Grupal

Este aprendizaje es un proceso de interacción que propicia el auto descubrimiento de los potenciales de los integrantes de la entidad, a través de la colaboración, construcción de conocimientos y desarrollo de la capacidad participativa

### 5.2.5. Aprendizaje Individual

Por medio de este aprendizaje lo que se busca es que cada funcionario adquiera nuevas habilidades, experiencias y destrezas con la finalidad de aplicar lo aprendido y de esta forma lograr un mejoramiento continuo a nivel personal, profesional e institucional. El aprendizaje individual es una condición necesaria, ya



que no es suficiente para que exista una retención colectiva del conocimiento, por lo que el aprendizaje individual debe ser transferido a la organización.

### 5.2.6 Ejes Temáticos

De acuerdo al Plan Nacional de Formación y Capacitación del DAFP se incluyen los ejes temáticos en el PIFC de la SSF.

#### 5.2.6.1 Gobernanza para la paz

Esta temática corresponde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. El fortalecimiento de las condiciones para la paz se logra por medio de un Estado fuerte que logre sobrepasar las barreras impuestas por un conflicto de cinco décadas. Para esto, los esfuerzos que está haciendo el Gobierno Nacional en materia de empleo público son de gran importancia, ya que quienes aplican las políticas públicas en las regiones son servidores públicos y son ellos la cara visible del Estado.

La entidad a través de su Plan Institucional de Formación y Capacitación busca concientizar a los funcionarios de la importancia de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto en las interacciones con los ciudadanos, razón por la cual se podrá capacitar en los siguientes temas:

- Ética y transparencia en la gestión pública – Política de Integridad
- Inteligencia emocional
- Habilidades comunicativas – Política de Integridad
- Mecanismos de participación ciudadana
- Resolución de conflicto – Política de Integridad
- Optimización de recursos disponibles
- Derechos humanos
- Principios y fines del Estado – Política de Integridad.

#### 5.2.6.2 Gestión del Conocimiento

Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder los retos y las necesidades que presente el entorno.

Es por esto que a través del Plan Institucional de Formación y Capacitación, la Superintendencia del Subsidio Familiar busca la integración de programas que permitan el mejoramiento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de la entidad. Se podrá capacitar en los siguientes temas:

- Orientación al servicio



- Gestión por resultados
- Gestión contractual
- Planificación y Organización
- Gestión de la información
- Diversidad de canales de comunicación
- Orientación a la calidad

### 5.2.6.3 Creación de Valor Público

El concepto 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 mayor satisfacción a la sociedad. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de los directivos públicos.

Lo relacionado con este eje es encauzar el funcionamiento de la Superintendencia del Subsidio Familiar y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad. Entre las temáticas que se pueden desarrollar están:

- Servicio al ciudadano
- Orientación al resultado
- Gerencia Estratégica
- Gerencia Financiera
- Gestión y desarrollo del talento humano
- Gestión presupuestal
- Desarrollo organizacional
- Solución de problemas
- Fortalecimiento de las capacidades de los servidores y públicos
- Rol del servidor público en la generación de valor público
- Orientación estratégica
- Empoderamiento

## 6. PRESUPUESTO

La inversión de este plan de formación y capacitación para el año 2019, se gestionará a través de la disponibilidad presupuestal y se dispone del Convenio Interadministrativo N° 199 de 2007, que tiene como objeto la constitución del Fondo en Administración denominado "Fondo Superintendencia de Subsidio Familiar para la financiación de la capacitación de los funcionarios de la SSF, suscrito entre el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior (ICETEX) y la SSF.

Así mismo, con la disponibilidad presupuestal que se pueda gestionar durante la vigencia 2019, para dar respuesta a las dependencias. También a través del apoyo de la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos<sup>2</sup>.

## 7. PROPUESTA CRONOGRAMA

DESCRIPCIÓN	TRIMESTRE			
	I	II	III	IV
Programa de Inducción				
Programa de Reinducción				
Aprendizaje grupal				
Aprendizaje individual				
Aprendizaje organizacional				
<b>Gobernanza para la Paz</b>				
Ética y transparencia en la gestión pública – Política de Integridad				
Inteligencia emocional				
Habilidades comunicativas – Política de Integridad				
Mecanismos de participación ciudadana				
Resolución de conflicto – Política de Integridad				
Optimización de recursos disponibles				
Derechos humanos				
Principios y fines del Estado – Política de Integridad.				
<b>Gestión del Conocimiento</b>				
Orientación al servicio				
Gestión por resultados				
Gestión contractual				
Planificación y Organización				
Gestión de la información				
Diversidad de canales de comunicación				
Orientación a la calidad				
<b>Creación de Valor público</b>				
Servicio al ciudadano				
Orientación al resultado				
Gerencia Estratégica				
Gerencia Financiera				
Gestión y desarrollo del talento humano				
Gestión presupuestal				
Desarrollo organizacional				
Solución de problemas				
Fortalecimiento de las capacidades de los servidores y públicos				
Rol del servidor público en la generación de valor público				
Orientación estratégica				
Empoderamiento				

### FERNANDO VILLALOBOS GAITÁN

Coordinador del Grupo de Gestión de Talento Humano

Elaboró: Andrea del P. Hernández B.  
Revisó y aprobó: Fernando Villalobos G.

<sup>2</sup> Artículo 2.2.9.4 del Decreto 1083 de 2015