



SuperSubsidio
Vigilamos tu caja de compensación

Plan Institucional de Capacitación de la Superintendencia del Subsidio Familiar 2021

ENERO 2021

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: Secretaría General - Grupo de
Talento Humano



**El empleo
es de todos**

Mintrabajo

Julián Molina Gómez

Superintendente del Subsidio Familiar

Asesores:

Adriana Cristina Romero Beltrán
Ingrid Marcela Garavito Urrea
Lina Margarita Ballestas Chirivi
Juan Manuel Muñoz Carvajal

Fernán Alberto Ulate Montoya

Superintendente Delegado para
Estudios Especiales y Evaluación de
Proyectos
Superintendente Delegado para la
Gestión (E)

Carlos Andrés Esquiaqui Rangel

Superintendente Delegado para la
Responsabilidad Administrativa y
Medidas Especiales

Magda Ruby Reyes Puerto

Dirección para la Gestión de las Cajas de
Compensación Familiar

Pedro Acosta Lemus

Dirección para la Gestión Financiera y
Contable

José Alejandro Duque Ramírez

Secretario General

Kelly Alejandra Daza Rivera

Coordinadora Grupo de Talento
Humano

Oswaldo Emilio Marín Mora

Jefe Oficina Asesora Planeación

Raúl Fernando Núñez Marín

Jefe Oficina Asesora Jurídica

José William Casallas Fandiño

Jefe Oficina de Control Interno

Joaquín Adriano Vélez Serrano

Jefe Oficina de Protección al Usuario

Heriberto Quiñonez Sandoval

Jefe Oficina de Tecnologías de la
Información

COMITÉ CAPACITACIÓN, BIENESTAR E INCENTIVOS DE LA SSF

Representantes de la Administración:

José Alejandro Duque Ramírez
Secretario General

Oswaldo Emilio Marín Mora
Jefe Oficina de Planeación

Ingrid Marcela Garavito Urrea
Representante de la Dirección (Despacho del Superintendente)

Representantes de los Empleados ante la Comisión de Personal

Principales:

Beatriz Eugenia Osorio Marín
Iván Eduardo García Duque

Suplentes:

Liliana Castillo Cuero
Cristina del Pilar Lozano López

Representante del Sindicato de Trabajadores de la Superintendencia del Subsidio Familiar – SINTRASUBFA):

Libia Constanza Silva Niño

Secretaría Técnica:

Kelly Alejandra Daza Rivera

Contenido

INTRODUCCIÓN	5
1. JUSTIFICACIÓN	5
2. DEFINICIONES	6
3. MARCO NORMATIVO	7
4. OBJETIVOS	8
4.1. OBJETIVO GENERAL	8
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
5. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	9
5.1 PLANEACIÓN Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	9
5.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DEL PIC 2021	9
5.2.1 Resultado diagnóstico de necesidades de capacitación 2021	11
5.3 Priorización de necesidades de capacitación para la vigencia 2021	16
5.3.1 Aprendizaje Organizacional	16
5.3.2 Aprendizaje Grupal	17
5.3.3 Aprendizaje Individual	17
5.3.4 Ejes Temáticos	19
5.4 LÍNEAS DE EJECUCIÓN DEL PIC	20
5.4.1 Programa de Inducción	20
5.4.2 Programa de Reinducción	21
5.4.3 Aprendizaje Organizacional	21
5.4.4 Aprendizaje Grupal	22
5.4.5 Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Ejes Temáticos	22
5.5 PRESENTACIÓN DEL PIC, VIGENCIA 2021	24
5.6 DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	24
5.7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	24
5.7.1 Evaluación del impacto	24
6. CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO	25

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2021, diseñado para la Superintendencia de Subsidio Familiar (SSF), tiene como propósito fortalecer los conocimientos de todos los funcionarios de la Entidad. Lo anterior, dando cumplimiento al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, publicado en marzo del 2020, así como a la normatividad vigente al respecto.

Para la realización del PIC 2021, la Superintendencia de Subsidio Familiar realizó el diagnóstico de necesidades por dependencia, identificando las temáticas del interés de los funcionarios, para la formación de carácter organizacional, grupal, individual y el relacionado a los ejes temáticos expuestos por el DAFP; tales acciones buscaron la participación activa de los grupos internos de la entidad, logrando así la integración y compromiso con los objetivos institucionales y la misión de la SSF.

En cumplimiento con el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG Versión 3, la Entidad incorpora entre sus prioridades de capacitación el bilingüismo, así como la Inducción, la reinducción y otros temas transversales para el talento humano de la SSF.

1. JUSTIFICACIÓN

Como bien se sabe el talento humano en cualquier organización indistintamente de si es pública o privada, representa el más importante de los activos para el correcto funcionamiento de las actividades, por eso para la Superintendencia de Subsidio Familiar, es de sumo interés capacitar a los funcionarios para el fortalecimiento de los conocimientos, y propiciar el crecimiento personal, logrando de esta forma una mayor conciencia sobre su rol ante la sociedad y garantizando los derechos y deberes de los colombianos en todo el país. Con la ejecución de las capacitaciones se busca fortalecer la misión de la SSF, para lo cual se apoya en la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 3, acogiendo los lineamientos sobre los atributos de calidad a tener en cuenta.

El Plan Institucional de Capacitación de la Superintendencia del Subsidio Familiar se elaboró con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, mediante la Resolución No. 104 del 4 de marzo de 2020, que establece las pautas para todas las Entidades del sector público tanto del orden nacional como territorial, en busca de actualizar los contenidos con respecto al documento Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación del año 2017.

Cabe destacar que teniendo en cuenta la situación sanitaria con respecto a la emergencia sanitaria, para el año 2021 la situación se proyecta de forma similar, pues el Gobierno Nacional continúa emitiendo Decretos que definen lineamientos, en donde se promueven medidas para los ciudadanos y la comunidad. Específicamente, en lo relacionado con el aspecto laboral se promueve el trabajo en casa y el teletrabajo. Por ello, desde la SSF se acatan las medidas implementadas por el Gobierno Nacional y Distrital, en pos de proteger la salud de nuestros miembros y sus familiares por medio del trabajo en casa, solo contando con el personal estrictamente indispensable para la gestión en las instalaciones de la SSF, proyectando ejecutar las capacitaciones en modalidad virtual.

2. DEFINICIONES

A continuación se presentaran ciertos conceptos que permiten profundizar en el entendimiento del PIC 2021 y la formulación de la propuesta obtenidos del DAFFP:

Plan Institucional de Capacitación (PIC): Planeación articulada de las capacitaciones, inducciones y reinducciones que debe adelantar la Entidad para el fortalecimiento de capacidades y habilidades de los servidores públicos en beneficio de la entidad y sus grupos de valor.

Plan de Capacitación: Instrumento que contiene los estudios técnicos que permiten identificar las necesidades de conocimiento, competencias y mejora del recurso humano de una entidad, para fortalecer capacidades y cerrar brechas de conocimiento, y lograr o cumplir objetivos institucionales.

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Proceso de Formación: Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es un documento de política generado por la Función Pública que dicta lineamiento a las entidades de orden nacional y territorial para la planeación y la gestión institucional a través de siete dimensiones: Talento humano, Direccionamiento estratégico

y planeación, Gestión por valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicaciones, Gestión del conocimiento y Control interno.

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

Aprendizaje: Proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

Competencia: Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

3. 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 deberá 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 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.
- **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.
- **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 Capación 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 [TM1] 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 417 de 17 de marzo de 2020.** Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional.
- **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.
- **Decreto Legislativo 771 de 03 de junio de 2020.** Por el cual se dispone una medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Incrementar las competencias laborales de los funcionarios pertenecientes a la Superintendencia de Subsidio Familiar, por medio de actividades de capacitación, contribuyendo al fortalecimiento de las competencias de los funcionarios.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer la cultura organizacional de los miembros nuevos y actuales de la Superintendencia de Subsidio Familiar por medio de los programas de inducción y reinducción.
- Disminuir la distancia formativa entre los conocimientos de los funcionarios y los saberes propios de su puesto de trabajo.

5. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación de la Superintendencia del Subsidio Familiar se llevó a cabo un diagnóstico de necesidades por medio de una encuesta socializada a los jefes de dependencia, coordinadores de grupo y líderes de equipos interdisciplinarios, la cual se desarrolló en diciembre de 2020, con el propósito de establecer las temáticas prioritarias en el Plan Institucional de Capacitación 2021, el cual es aprobado por el Comité de Capacitación, Bienestar e Incentivos.

5.1 PLANEACIÓN Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el diseño y formulación del PIC 2021 de la Entidad se tuvieron en cuenta los siguientes elementos:

- Planeación estratégica SSF.
- MIPG Versión 3.
- Informe de eficacia y satisfacción PIC 2020.
- Evaluación de Impacto capacitaciones 2019.
- Resultados medición FURAG 2019.
- Plan Estratégico Talento Humano año 2019 y 2020.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, publicado por el DAFP, en marzo de 2020.
- PIC año 2019 y 2020.
- Temáticas de Inducción y reinducción vigencia 2020.
- Encuesta de necesidades de capacitación 2021 y conversaciones telefónicas con los responsables de las áreas.
- Programa de capacitación en temáticas relacionadas con seguridad y salud en el trabajo

5.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DEL PIC 2021

La Superintendencia del Subsidio Familiar para la vigencia 2021, tiene en cuenta los distintos lineamientos emitidos por las Entidades tales como la Presidencia de la Republica, la Comisión del Servicio Civil, la Procuraduría, la Contraloría, el Ministerio de Trabajo, 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 2020, se actualizó el formato, modificando los contenidos propuestos de aprendizaje y adicionando dos nuevos apartados en el documento, tales como el Eje de Probidad y Ética sugerido por el DAFP y un espacio para los eventos de capacitación conocidos por las áreas.

El diagnóstico se desarrolló a partir de los siguientes pasos:

- Socialización y envío del instructivo para el diligenciamiento del formato por medio de correo electrónico.
- Acompañamiento virtual y telefónico para el diligenciamiento del formato a las áreas y equipos de carácter interdisciplinarios formados en la Superintendencia de Subsidio Familiar en 2020, los cuales fueron; el equipo de Transformación Digital y el de Gestión del Conocimiento y la Innovación.
- Revisión y consolidación de las prioridades, en el diagnóstico de capacitación.
- Informe de resultados del Diagnóstico PIC 2021 de la Entidad, para revisión del comité.

10

Al 18 de diciembre de 2020, del total de solicitudes enviadas para el diligenciamiento de necesidades de capacitación se recibieron 13 diagnósticos diligenciados, como se puede visualizar en la siguiente tabla:

Tabla No. 1. Áreas o grupos focales de la Superintendencia del Subsidio Familiar que diligenciaron el diagnóstico de necesidades de capacitación

No.	Área o grupos focales
1	Despacho del Superintendente
2	Dirección de Gestión para las Cajas de Compensación Familiar
3	Dirección Financiera y Contable
4	Oficina Asesora de Planeación
5	Oficina Asesora Jurídica
6	Oficina Control Interno
7	Oficina de Protección al Usuario
8	Oficina TIC
9	Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos
10	Superintendencia Delegada para la Gestión
11	Superintendencia Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales
12	Secretaría General:
	Grupo de Gestión Contractual
	Grupo para la Gestión Administrativa
	Grupo de Gestión Documental y Notificaciones
	Grupo de Gestión Financiera
13	Grupo Talento Humano
	Equipos interdisciplinarios:

No.	Área o grupos focales
	Transformación Digital

Fuente: Equipo de Gestión del Talento Humano

Se registra que solamente quedó pendiente el diagnóstico diligenciado por el equipo interdisciplinario de Gestión del conocimiento y la Información.

5.2.1 Resultado diagnóstico de necesidades de capacitación 2021

Como resultado del diagnóstico realizado en cada una de las dependencias, se identificaron las siguientes necesidades de capacitación.

Tabla No. 2. Necesidades de capacitación: aprendizaje organizacional

Dependencia	Código de Integridad	Código Disciplinario	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Otro	N/A
Dirección financiera y contable			1		
Dirección de Gestión para las Cajas de Compensación Familiar			1		
Grupo Gestión Administrativa		1			
Grupo de gestión documental y notificaciones	1				
Grupo Gestión Financiera		1			
Grupo Talento Humano			1		
Oficina Asesora de Planeación			1		
Oficina Asesora Jurídica				1	
Oficina Control Interno			1		
Oficina de Protección al Usuario				1	
Oficina TIC					1
Superintendencia delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos			1		
Superintendencia Delegada para la Gestión			1		
Superintendencia delegada para la responsabilidad administrativa y las medidas especiales			1		
Equipo interdisciplinario de transformación digital					1

Dependencia	Código de Integridad	Código Disciplinario	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Otro	N/A
Grupo de gestión contractual			1		
Despacho del Superintendente					1

Fuente: Equipo de Gestión del Talento Humano

Tabla No. 3. Necesidades de capacitación: aprendizaje grupal

Dependencia	Temática	No. Personas
Dirección financiera y contable	Servicio de Vivienda, FOVIS y actualización de políticas públicas	12
	Programas de Auditoría	
	Analítica de Datos	
	NIIF y Normas Internacionales de Aseguramiento de la Información	
	Estados financieros	
	Papeles de trabajo	
Dirección para la Gestión de las Cajas de Compensación Familiar	Trabajo en equipo	16
	Adaptación al cambio	16
Equipo de transformación digital	Habilidades blandas para la transformación digital	11
Grupo de gestión documental y notificaciones	Capacitación en gestión documental	9
	Ley 1437 de 2011	
Grupo de Gestión del Talento Humano	Diplomado en Talento Humano	10
Grupo Gestión Financiera	Seminario: Ley de financiamiento aplicado al sector público	8
	Exógenas	
	Conceptos y liquidación de nómina	
	Medios electrónicos para la DIAN y secretaria de hacienda (exógena)	
	Actualización en Contracción Administrativa	
	Manejo office	
Oficina Asesora de Planeación	Medición, análisis, seguimiento y evaluación de datos institucionales	8
Superintendencia Delegada para la Gestión	Capacitación en derecho procesal general y administrativo	4
Oficina Asesora Jurídica	Derecho Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA)	6
	Código General del Proceso	
	Derecho Probatorio	
	Derecho Constitucional y jurisprudencia	
	Argumentación jurídica	

Dependencia	Temática	No. Personas
	Mecanismos de Defensa Judicial	
Oficina Control Interno	Especialización: auditoria basada en riesgos	5
Oficina de Protección al Usuario	Diplomado Cómo escribir en lenguaje claro	8
	Diplomado en conciliación, negociación y resolución de conflictos	
Superintendencia delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos	Actualización en técnicas de evaluación y seguimiento a Proyectos de Inversión de las CCF	12
	Capacitación en fuentes y aplicación de recursos del sistema de subsidio familiar.	
Superintendencia delegada para la responsabilidad administrativa y las medidas especiales	Fortalecer las capacidades individuales	12
Grupo de Gestión Contractual	Actualización de la normatividad legal vigente en materia de contratación estatal	6
Despacho del Superintendente	Reforma del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA)	5
Grupo Gestión Administrativa	Atención del Usuario y resolución de conflictos	10

Fuente: Equipo de Gestión del Talento Humano

Tabla No. 4. Necesidades de capacitación: aprendizaje individual

Dependencia	Temática	No. Personas
Dirección para la Gestión Financiera y Contable	Fovis y actualización de políticas publicas	1
Dirección de Gestión para las Cajas de Compensación Familiar	Auditoria Forense	1
	Técnicas de Auditoria	1
Grupo Gestión Administrativa	Estudios de mercado	1
	Formulación de proyectos	1
	Supervisión de contratos	2
	SECOP II	2
	Normas de bienes y servicios del sector publico	1
Grupo de Gestión del Talento Humano	Redacción, ortografía y lectura	9
Oficina Asesora de Planeación	Gestión del cambio y mejora continua	1
Oficina Control Interno	Auditoria basada en riesgos	3
	Contratación	3
Grupo de gestión documental y notificaciones	Capacitación de Gestión Documental	9
	Ley 1437 de 2011	9

Dependencia	Temática	No. Personas
Grupo Gestión Financiera	Ley de financiamiento aplicado al sector público	3
	Exógenas	2
	Conceptos y liquidación de nómina	1
	Medios electrónicos para la DIAN y secretaria de hacienda (exógena)	2
	Actualización en Contracción Administrativa	2
	Manejo office	6
	Actualización en finanzas publicas	3
Oficina Asesora Jurídica	Derecho Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA)	4
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	1
	Código General del Proceso	2
	Derecho Probatorio	2
	Derecho Constitucional y jurisprudencia	2
	Argumentación jurídica	2
Superintendencia Delegada para la Gestión	Auditoria	2
	Derecho procesal general y administrativo	1
Oficina de Protección al Usuario	Especialización en derecho constitucional y administrativo	2
	IV Congreso Internacional de Trabajo Social (CIFETS 2021)	1
	XIII Congreso de Facultades y Escuelas de Trabajo Social	1
	Trabajo Social en la era digital: ética y cuidados	1
	XVI Congreso internacional de ciencias sociales interdisciplinarias	3
Superintendencia delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos	Evaluación de Impacto Social	1
	Fuentes y aplicación de recursos del sistema de subsidio familiar	1
	Avalúos y normatividad	1
	Legislación del Subsidio Familiar	1
	Lectura y exploración de datos	1
	Actualización en norma urbanística	1
	Ofimática y manejo herramientas virtuales	2
Superintendencia delegada para la responsabilidad administrativa y las medidas especiales	Derecho probatorio aplicado al procedimiento administrativo sancionatorio	5
	Excel avanzado	5
Grupo de Gestión Contractual	Formulación de matrices de riesgos	1

Dependencia	Temática	No. Personas
	Derecho disciplinario con enfoque en contratación	1
	Estructuración de procesos - plataforma Secop II	1
	Manejo plataforma Secop II	1
	Manejo, y edición de formatos en Excel	1
	Comunicación asertiva	1

Fuente: Equipo de Gestión del Talento Humano

Tabla No. 5. Necesidades de capacitación: Ejes temáticos según la Versión del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, DAFP

Contenidos escogidos por eje temático		
Temas	Dependencias	No. Áreas
Gestión por resultados (Gestión del Conocimiento y la innovación)	Dirección de Gestión para las Cajas de Compensación Familiar	7
	Grupo de Gestión del Talento Humano	
	Grupo de gestión documental y notificaciones	
	Oficina Control Interno	
	Superintendencia Delegada para la Gestión	
	Oficina Asesora de Planeación	
	Despacho del Superintendente	
Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA) (Creación del Valor Público)	Grupo Gestión Administrativa	4
	Grupo de Gestión del Talento Humano	
	Oficina Control Interno	
	Oficina de Protección al Usuario	
Construcción de indicadores (Creación del Valor Público)	Grupo de gestión documental y notificaciones	4
	Superintendencia Delegada para la Gestión	
	Oficina Asesora de Planeación	
	Oficina TIC	

Comunicación asertiva	Dirección financiera y contable	9
	Dirección de Gestión para las Cajas de Compensación Familiar	
	Equipo de Transformación Digital	
	Grupo de Gestión del Talento Humano	
	Grupo Gestión Financiera	
	Superintendencia delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos	
	Superintendencia Delegada para la Gestión	
	Oficina Asesora de Planeación	
	Grupo de Gestión Contractual	
	Despacho del Superintendente	
Seguridad digital	Dirección de Gestión para las Cajas de Compensación Familiar	5
	Superintendencia Delegada para la Gestión	
	Oficina Asesora de Planeación	
	Grupo de Gestión Contractual	
	Despacho del Superintendente	

Fuente: Equipo de Gestión del Talento Humano

5.3 Priorización de necesidades de capacitación para la vigencia 2021

Se priorizaron las necesidades de capacitación seleccionando aquellos contenidos que pudieran impactar en mayor medida en el cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan Institucional de Capacitación de la SSF, tomando en cuenta la complejidad y pertinencia de los temas, así como la mayor cantidad de solicitudes de las áreas.

Es de señalar que pese a contar con resultados de las capacitaciones, debido a diversos factores como la situación sanitaria por la pandemia o la necesidad de realizar las capacitaciones en modalidad virtual, los contenidos y desarrollo de las capacitaciones priorizadas están sujetos a la disponibilidad de contenidos y ofertas por parte de los diferentes proveedores que puedan participar en el proceso contractual, para asegurar su desarrollo. Lo anterior, como efecto incontrolable de la situación sanitaria por la pandemia.

5.3.1 Aprendizaje Organizacional

Con base en los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, se consolidó la información de las temáticas a desarrollar en el PIC 2021, las cuales son:

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión: enfoque en transformación digital y gestión y evaluación por resultados
- Código disciplinario
- Código de Integridad

5.3.2 Aprendizaje Grupal

Con los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Grupal y considerando la gran cantidad de temáticas sugeridas, se tomaron en cuenta aquellos contenidos en donde se observó mayor énfasis por las distintas áreas consolidando la información y priorizando las siguientes temáticas a desarrollar en el PIC 2021:

17

- Reforma del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA)
- Habilidades blandas para la transformación digital
- Diplomado en Talento Humano
- Medición, análisis, seguimiento y evaluación de datos institucionales
- Especialización: auditoria basada en riesgos
- Capacitación en derecho procesal general y administrativo
- Fortalecer las capacidades individuales
- Atención del Usuario y resolución de conflictos
- Actualización de la normatividad legal vigente en materia de contratación estatal
- Medios electrónicos para la DIAN y secretaria de hacienda (exógena)
- Mecanismos de Defensa Judicial
- Adaptación al cambio
- Ley 1437 de 2011
- Diplomado en conciliación, negociación y resolución de conflictos
- Programas de Auditoría

5.3.3 Aprendizaje Individual

En lo que se refiere a las temáticas para el desarrollo del apartado de aprendizaje individual, se pueden tener en cuenta y abarcar en la gestión que adelanta el Grupo de Gestión de Talento Humano, que gestiona capacitaciones en competencias blandas y duras, con diferentes entidades del Estado, a fin de contribuir a satisfacer las solicitudes grupales e individuales. A continuación, las solicitudes.

Tabla No. 6. Necesidades de capacitación priorizadas, Aprendizaje Individual

Dependencia	Temática	No. Personas
Dirección para la Gestión Financiera y Contable	Fovis y actualización de políticas públicas	1
Dirección de Gestión para las Cajas de Compensación Familiar	Auditoria Forense	1
Dirección de Gestión para las Cajas de Compensación Familiar	Técnicas de Auditoría	1
Grupo Gestión Administrativa	Estudios de mercado	1

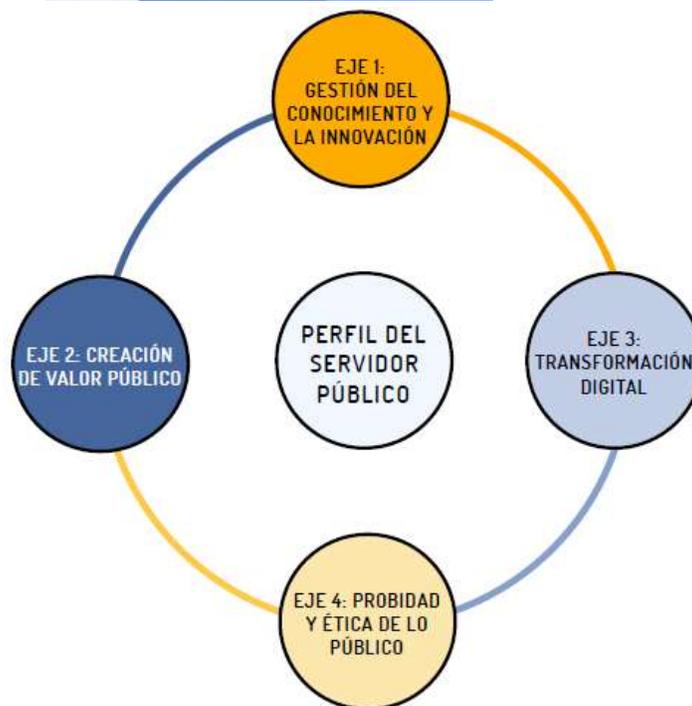
Dependencia	Temática	No. Personas
Grupo Gestión Administrativa	Formulación de proyectos	1
Grupo Gestión Administrativa	Supervisión de contratos	2
Grupo Gestión Administrativa	SECOP II	2
Grupo Gestión Administrativa	Normas de bienes y servicios del sector público	1
Grupo Talento Humano	Redacción, ortografía y lectura	9
Grupo de gestión documental y notificaciones	Capacitación de Gestión Documental	9
Grupo de gestión documental y notificaciones	Ley 1437 de 2011	9
Grupo Gestión Financiera	Seminario: Ley de financiamiento aplicado al sector público	3
Grupo Gestión Financiera	Conceptos y liquidación de nómina	1
Grupo Gestión Financiera	Medios electrónicos para la DIAN y secretaria de hacienda (exógena)	2
Grupo Gestión Financiera	Actualización en Contracción Administrativa	2
Grupo Gestión Financiera	Manejo office	6
Grupo Gestión Financiera	Actualización en finanzas públicas	3
Oficina Asesora Jurídica	Derecho Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA)	4
Oficina Asesora Jurídica	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	1
Oficina Asesora Jurídica	Código General del Proceso	2
Oficina Asesora Jurídica	Derecho Probatorio	2
Oficina Asesora Jurídica	Derecho Constitucional y Jurisprudencia	2
Oficina Asesora Jurídica	Argumentación Jurídica	2
Oficina Control Interno	Auditoría basada en riesgos	3
Oficina Control Interno	Contratación	3
Oficina de Protección al Usuario	Especialización en derecho constitucional y administrativo	2
Oficina de Protección al Usuario	IV Congreso Internacional de Trabajo Social (CIFETS 2021)	1
Oficina de Protección al Usuario	XIII Congreso de Facultades y Escuelas de Trabajo Social	1
Oficina de Protección al Usuario	Trabajo Social en la era digital: ética y cuidados	1
Oficina de Protección al Usuario	XVI Congreso internacional de ciencias sociales interdisciplinarias	3

Dependencia	Temática	No. Personas
Superintendencia delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos	Evaluación de Impacto Social	1
Superintendencia delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos	fuentes y aplicación de recursos del sistema de subsidio familiar.	1
Superintendencia delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos	Avalúos y normatividad	1
Superintendencia delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos	Legislación del Subsidio Familiar	1
Superintendencia delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos	Lectura y exploración de datos	1
Superintendencia delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos	Actualización en norma urbanística	1
Superintendencia delegada para Estudios Especiales y la Evaluación de Proyectos	Ofimática y manejo herramientas virtuales	2
Superintendencia Delegada para la Gestión	Auditoría	2
Superintendencia Delegada para la Gestión	Derecho procesal general y administrativo	1
Superintendencia delegada para la responsabilidad administrativa y las medidas especiales	Derecho probatorio aplicado al procedimiento administrativo sancionatorio	5
Superintendencia delegada para la responsabilidad administrativa y las medidas especiales	Excel avanzado	5
Oficina Asesora de Planeación	Gestión del cambio y mejora continua	1
Grupo de Gestión Contractual	Formulación de matrices de riesgos	1
Grupo de Gestión Contractual	Derecho Disciplinario con enfoque en contratación	1
Grupo de Gestión Contractual	Estructuración de procesos en la Plataforma SECOP II	1
Grupo de Gestión Contractual	Manejo plataforma SECOP II	1
Grupo de Gestión Contractual	Manejo y edición de formatos en EXCEL	1
Grupo de Gestión Contractual	Comunicación Asertiva	1

Fuente: Equipo de Gestión del Talento Humano

5.3.4 Ejes Temáticos

Con base en los resultados del Diagnóstico de Necesidades de los cuatros ejes temáticos, en inicio se consolidó la información y priorizaron las temáticas a desarrollar en el PIC 2021 (teniendo en cuenta los lineamientos del DAFP) que son:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, DAFP, Marzo 2020.

5.4 LÍNEAS DE EJECUCIÓN DEL PIC

El Plan Institucional de Capacitación está integrado por cinco líneas de ejecución que son:

- Programa de Inducción.
- Programa de Reinducción.
- Aprendizaje Organizacional.
- Aprendizaje Grupal.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, cuatro ejes temáticos.
- Programa de Bilingüismo.

5.4.1 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.

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.

Se realizará a través de la disponibilidad de una Cartilla de inducción, para la consulta de los funcionarios y contratistas de la Superintendencia del Subsidio Familiar, garantizando la gestión de la información, optimización de procesos y recursos.

5.4.2 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:

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.

El proceso reinducción se realizarán a través de la disponibilidad de una Cartilla Virtual disponible para la consulta de los funcionarios y contratistas de la Superintendencia del Subsidio Familiar, garantizando la gestión de la información, optimización de procesos y recursos.

5.4.3 Aprendizaje Organizacional

Con el aprendizaje organizacional, se deben concentrar los esfuerzos en fortalecer la capacidad de la entidad para ofrecer programas internos de aprendizaje, con el fin de incrementar el conocimiento y desarrollar competencias. La temática priorizada es:

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión a través del curso virtual del Departamento Administrativo de la Función Pública.

5.4.4 Aprendizaje Grupal

Este aprendizaje es un proceso de interacción que propicia el auto descubrimiento de los miembros de las áreas de la entidad, a través de la identificación de las necesidades propias de las labores que desempeñan, para la articulación de las acciones al logro de los objetivos institucionales. Los resultados son los siguientes:

- Reforma del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA)
- Habilidades blandas para la transformación digital
- Diplomado en Talento Humano
- Medición, análisis, seguimiento y evaluación de datos institucionales
- Especialización: auditoria basada en riesgos
- Capacitación en derecho procesal general y administrativo
- Fortalecer las capacidades individuales
- Atención del Usuario y resolución de conflictos
- Actualización de la normatividad legal vigente en materia de contratación estatal
- Medios electrónicos para la DIAN y secretaria de hacienda (exógena)
- Mecanismos de Defensa Judicial
- Adaptación al cambio
- Ley 1437 de 2011
- Diplomado en conciliación, negociación y resolución de conflictos
- Programas de Auditoría

5.4.5 Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Ejes Temáticos

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 pos de agilizar los procesos de innovación y mejoramiento para responder a los retos y las necesidades que presente el entorno. Temática priorizada:

- Gestión por resultados

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 de generar resultados, y generar valor público para las personas y la sociedad. Temática priorizada:

- Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA).

Eje 3: Transformación digital

A través de este eje se busca aportar en la implementación del CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) que adoptó la política nacional para la transformación digital, en donde se busca, entre otros, disminuir las barreras de implementación de las TIC'S en el sector público. Este eje que busca reorganizar los métodos de trabajo e implementar tecnologías de la información y la comunicación, para impactar el que hacer de la función pública, ofreciendo soluciones de bienes y servicio con mayor calidad. Temática priorizada a llevar a cabo en 2021:

- Seguridad digital

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 pos de fortalecer la labor que se presta a la ciudadanía, buscando reconocer al ser humano en todas sus dimensiones y encuadrando conductas que sean comportamientos deseables en el desempeño de funciones como servidores públicos. Se deberá capacitar en la siguiente temática:

- Comunicación asertiva

Otras temáticas establecidas por la normatividad vigente

De acuerdo a la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, además de los eventos de capacitación se pueden utilizar otros medios de trasmisión del conocimiento (Exposición, Plegable, Boletín, Revista, Memorias) para abordar otras temáticas, establecidas para dar cumplimiento a la normatividad vigente, estas son:

- Gestión documental
- Control disciplinario

- Rendición de Cuentas
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Ley 1712 de 2014)
- Plan anticorrupción y atención a la ciudadanía, con énfasis especial en el componente de mapa de riesgo de corrupción

5.4.6 Programa de Bilingüismo

En la vigencia 2021 se implementará el Programa de Bilingüismo, el cual es liderado en alianza estratégica con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAF) y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). El cual se gestionó teniendo en cuenta que existe interés por parte del número mínimo requerido por Función Pública, quienes deben manifestar su interés y compromiso de cursar el programa de bilingüismo que ofrece el DAFP, y serán inscritos en los niveles que correspondan a los resultados de la prueba clasificatoria. Este es un curso virtual, que se realiza en la escuela virtual del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

5.5 PRESENTACIÓN DEL PIC, VIGENCIA 2021

El presente documento, se presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional y al Comité de Bienestar, Capacitación e Incentivos para aprobarlo, conforme al presupuesto de capacitación para 2021.

5.6 DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Una vez sea aprobado, se procede a la publicación y socialización con los miembros de la entidad través de la página web de la SSF.

5.7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento a lo planeado se efectuará conforme se avance en el desarrollo de las actividades, a través de la aplicación de encuestas de satisfacción en cada capacitación, una vez estas concluyan, con el objeto de evaluar los contenidos, metodología, capacitador, sugerencias, entre otros elementos.

5.7.1 Evaluación del impacto

La evaluación de impacto implica la valoración de los cambios y mejoras organizacionales como consecuencia de la capacitación cumplida. También se busca conocer la percepción acerca de la incidencia de las acciones implementadas en la formación, de acuerdo con la capacitación desarrollada. La medición del impacto se realizara de acuerdo con los siguientes criterios:

- Primero: Que su objetivo sea conforme a las competencias necesarias para la ejecución de las funciones en el cargo.
- Segundo: Que su intensidad horaria sea igual o superior a las 20 horas de capacitación. La medición del impacto se realiza en los siguientes 6 a 12 meses de la capacitación y se mide por medio del instrumento (Encuesta de Evaluación de Eficacia) definida por el Grupo de Gestión del Talento Humano.

6. CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO

Con relación al Cronograma del PIC se acordará con las áreas las fechas de realización de las actividades, con el objetivo de promover la participación y asistencia de los funcionarios de la Entidad. Además, se tendrán en cuenta las condiciones de ejecución del año, y las medidas para mitigar la emergencia sanitaria por la pandemia.

La inversión definida para el PIC del año 2021, se gestionará a través de la disponibilidad presupuestal y se dispondrá según el 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, a través de los recursos que se aprueben en el Plan Anual de Adquisiciones, las gestiones exitosas que se logren con otras Entidades Estatales como la Presidencia de la República, la Comisión del Servicio Civil, la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República, el Ministerio de Trabajo, el Departamento Administrativo de la Función Pública, entre otros.

Elaboró: Jhonatán Alberto Forero Mendoza – Contratista GTH 2020
Tania María Martínez – Contratista GTH 2020
Revisó: Kelly Alejandra Daza Rivera – Coordinadora GTH
José Alejandro Duque Ramírez – Secretario General