



SuperSubsidio
Vigilamos tu caja de compensación

Programa de Reinducción 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. MARCO NORMATIVO.....	5
2. ALCANCE	6
3. POBLACIÓN	6
4. OBJETIVO GENERAL	6
4.1. Objetivos específicos	6
5. BENEFICIOS DE LA REINDUCCIÓN	7
6. FASES DE LA REINDUCCIÓN	7
7. TEMÁTICAS	7
7.1 Temáticas Generales	7
7.2 Temáticas específicas	8

INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) a través Decreto Ley 1567 de 1998 y enmarcadas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020 – 2030, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Plan de Formación y Capacitación de la Superintendencia del Subsidio Familiar (SSF) vigentes, se realiza al programa de reinducción de la Entidad.

1. MARCO NORMATIVO

Constitución Política Artículo 54: Establece que “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran (..)”.

Ley 190 de 1995: “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”, en su capítulo V Aspectos Institucionales y Pedagógicos, Ítem B Aspectos Pedagógicos, Artículo 64, se establece que “todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplarán - entre otros- las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta Ley (...).

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”, en su Artículo 7 Programas de Inducción y reinducción, establece que “Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo (...).

Circular Externa 100-010 de 2014: En donde se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos y establece que “(...) Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional (...).”

2. ALCANCE

El propósito de este programa está enfocado en reiterar a los empleados los procesos adelantados en la Entidad y dar a conocer los cambios de acuerdo a la normatividad, que contribuya a cumplir con los objetivos y la misión institucional contando con un talento humano integral.

3. POBLACIÓN

Funcionarios y contratistas de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

4. OBJETIVO GENERAL

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, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

4.1. Objetivos específicos

- 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 informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

5. BENEFICIOS DE LA REINDUCCIÓN

El beneficio principal es reafirmar la relación entre empleados y la organización, alinear el trabajo hacia el cumplimiento de la Misión Institucional y la consecución de los objetivos organizacionales.

Algunos de los beneficios de la reinducción para el empleado son:

- Aporta en la toma de decisiones y solución de problemas.
- Permite el manejo de conflictos y tensiones.
- Aumenta el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite la manifestación de ideas, solicitudes y preguntas de los trabajadores en el entorno laboral.

7

Dentro de los beneficios para la organización se encuentran:

- Mantiene la competitividad de la institución.
- Mejora el conocimiento del puesto y de la institución a todos los niveles.
- Promueve la identificación con los objetivos institucionales.
- Incrementa la productividad y calidad del trabajo, entre otros.

6. FASES DE LA REINDUCCIÓN

- Determinar las temáticas de la reinducción según las necesidades de los servidores.
- Establecer la metodología, recursos y herramientas necesarias para la ejecución del Programa de Reinducción.
- Planificar las fechas y realizar la convocatoria a los funcionarios y contratistas.
- Realizar la reinducción en modalidad presencial y/o virtual.
- Evaluar el Programa de Reinducción.

7. TEMÁTICAS

7.1 Temáticas Generales

- Reformas en la organización el Estado y de sus funciones.
- Reorientación de la misión institucional, 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 y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.

-
- Normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
 - Nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Dentro del programa de reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno -MECI-, Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo vigente para el cuatrienio (Circular externa 100-10 de 2014).

7.2 Temáticas específicas

Como resultado del diagnóstico realizado en cada una de las dependencias, se identificaron las siguientes temáticas:

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG – Dimensiones
- Sistema De Gestión – Seguridad y Salud en el Trabajo
- Observatorio del Sistema del Subsidio Familiar

Elaboró: Luz E. Gutiérrez C. - Contratista de 2020
Revisó: Kelly Alejandra Daza Rivera – Coordinadora GTH
José Alejandro Duque Ramírez – Secretario General