



Supersubsidio



Plan Institucional de Formación y Capacitación -PIFC

2026

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co





Supersubsidio

Contenido

1. Introducción	3
2. Marco Conceptual	3
3. Marco Normativo	5
4. Estructura Metodológica	6
5. Ejes Temáticos PIFC.....	7
6. Competencias Laborales	8
7. Objetivos.....	10
7.1 Objetivo General	10
7.2 Objetivos Específicos	10
8. Población Objetivo	10
9. Evaluación PIFC 2025.....	11
10. Formulación PIFC 2026	15
11. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO	19
11.1 Encuesta de necesidades	19
11.1.1 Gestión del Conocimiento- Compartir y Difundir.....	23
11.2 Orientaciones de la alta dirección	24
12. Programa de Inducción, Reinducción y Actualización de Competencias. .	25
12.1 Programa de Inducción	26
12.2 Programa de Reinducción	27
13. Contenidos del PIFC 2026	27
14. Ejecución.....	31
15. Seguimiento y Evaluación	31
15.1 Indicadores de Satisfacción	32
15.2 Indicadores de Evaluación de Impacto	33
16. Aprobación	34
17. Cronograma.....	34

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

1. Introducción

La Superintendencia del Subsidio Familiar, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), formula el Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC) para la vigencia 2026 como una herramienta estratégica para el fortalecimiento del talento humano. Este plan se orienta al desarrollo de competencias laborales, comportamentales y digitales que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales, sectoriales y nacionales, en el marco de una gestión pública efectiva, ética e innovadora.

El PIFC 2026 se articula con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030, el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)¹ y la dimensión de talento humano y la dimensión de gestión del conocimiento del MIPG, reconociendo la capacitación como un derecho y deber del servidor público, una obligación institucional y una inversión estratégica. En este sentido, se promueve el aprendizaje organizacional, la gestión del conocimiento, la innovación pública y la profesionalización de los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, mediante procesos formativos inclusivos, pertinentes y sostenibles.

Este plan incorpora los seis ejes temáticos definidos por el PNFC: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos Territorio, Vida y Ambiente Mujeres, Inclusión y Diversidad Transformación Digital y Cibercultura, Probidad Ética e Identidad de lo Público, Gestión del Conocimiento e Innovación Pública, así como las orientaciones metodológicas de la Guía para la formulación del PIFC. A través de un diagnóstico técnico de necesidades, la definición de objetivos estratégicos, la estructuración de programas formativos y la implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación, el PIFC 2026 busca consolidar una cultura organizacional basada en el aprendizaje continuo, la integridad, la equidad y la excelencia en el servicio público.

2. Marco Conceptual

- **Andragogía:** Es el conjunto de técnicas de enseñanza orientadas a educar personas adultas. La andragogía también es considerada la ciencia que ayuda a organizar los conocimientos de los adultos
- **ANS – Acuerdo de Nivel de Servicio:** Es un acuerdo entre el proveedor de servicios y los Entidades Compradoras. Un acuerdo de niveles de

¹ El PIFC se conecta principalmente con los ODS 4, 8, 10, 16 y 17, porque contribuye a garantizar la educación continua de calidad, el trabajo decente en el sector público, la igualdad de oportunidades, el fortalecimiento de instituciones sólidas y la cooperación para el desarrollo.

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

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

- **Aprendizaje Organizacional:** proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización, y las experiencias.
- **Capacitación:** el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal 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 cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional.
- **Competencias:** Son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene de forma innata o adquiere para desempeñar eficaz y eficientemente una tarea determinada en diferentes contextos, son combinaciones dinámicas de recursos personales, complejos sistemas de comprensión y acción que incluyen «saber pensar», «saber ser», «saber hacer» y «querer pensar, ser y hacer». Por ello en el PIFC se valorarán las formaciones tipo taller que permitan ver el aprendizaje en hacer. En el componente ser será vital trabajar y valorar la inteligencia interpersonal que permita la transferencia de conocimiento
- **Conocimiento esencial:** Conocimientos que deben aprender todas las personas que se vinculan al servicio público
- **Conocimiento específico:** conocimientos que junto a los esenciales el servidor puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública
- **Conocimiento especializado:** son los que permiten al servidor mejorar continuamente su desempeño, se relaciona con la misión de la entidad. son los conocimientos que desarrolla el servidor o grupo de trabajo para para cumplir con los productos, metas o resultados.
- **Educación informal:** todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- **Educación para el trabajo y el desarrollo humano:** es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

- **Inducción:** Consiste en la orientación, ubicación y supervisión que se efectúa a los servidores de reciente ingreso (puede aplicarse así mismo a las transferencias de personal), durante el período de desempeño inicial ("período de prueba").
- **Norma de competencia laboral en el sector público:** documento que describe funciones productivas comunes a un sector, entidad, área o proceso, según la necesidad.
- **Plan de capacitación:** responde a la identificación de necesidades y requerimientos de las dependencias o procesos de trabajo y de los servidores.
- **Programa de Inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período".
- **Programa de reinducción:** Está dirigido a 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, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos 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
- **Reinducción:** Es un proceso planeado de reorientación al personal vinculado en la Institución cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas institucionales dentro del marco legal.

3. Marco Normativo

- Artículo 53 de la Constitución Política de 1991
- Ley 115 de 1994: por la cual se expide la ley general de educación
- Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional
- 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 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- 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.

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

- Decreto 775 de 2005: artículo 35 efectos de la evaluación del desempeño, 41 evaluación de competencias, 47 plan de recursos humanos.
- Decreto 2929 de 2005: CAPITULO VI Capacitación, estímulos y bienestar
- 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.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
- Circular DAFP 100-010 de 2014: orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030
- Plan Nacional de Competencias Laborales para el Sector Público
- Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026
- Resolución 667 de 2018, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, exhorta a las entidades a adoptar las competencias funcionales para sus procesos transversales.

4. Estructura Metodológica

La estructura metodológica del Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Superintendencia del Subsidio Familiar se fundamenta en una secuencia formativa organizada, que define de manera clara los objetivos de aprendizaje, competencias a desarrollar y resultados esperados en cada acción de capacitación.

Cada proceso formativo se orientará desde un enfoque de formación continua y aprendizaje significativo, garantizando que los servidores públicos integren los nuevos conocimientos, habilidades y actitudes a su experiencia y contexto laboral, de manera que se fortalezcan sus capacidades institucionales y se optimice el cumplimiento de la misión de la entidad.

La metodología aplicada articulará principios pedagógicos, didácticos y andragógicos, atendiendo las particularidades de los adultos en proceso de formación y promoviendo la participación activa, la reflexión crítica y la transferencia de los aprendizajes al entorno de trabajo. En consecuencia, cada actividad de capacitación estará diseñada para:

- Responder a necesidades identificadas y los compromisos de gestión.

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

- Promover la construcción de saberes a partir de la relación entre conocimientos previos y nuevos aportes conceptuales o prácticos.
- Asegurar la aplicabilidad de los aprendizajes en el desempeño laboral, con impacto directo en la eficiencia, eficacia y calidad del servicio público.

5. Ejes Temáticos PIFC

La orientación del empleo público, la capacitación y la formación desde el gobierno nacional y la función pública se ajusta a la visión de un servidor público en el marco de un estado abierto soportado en las variables de política de estado, cultura de la ética la probidad y la integridad, los valores del servidor público, la visión del desarrollo y la equidad; construyendo capacidades y conocimientos que agregaran valor y permitirán el desarrollo integral y la orientación al ejercicio de funciones. Por esta razón los ejes temáticos priorizados corresponden a aquellos que aportarán al servidor del siglo XXI, la revolución digital, y nuevas competencias en una nueva dinámica social son los siguientes:



Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos

Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.



Eje 2: Territorio, vida y ambiente

Tiene el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve



Eje 3: Mujeres, inclusion y diversidad

Propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.



Eje 4: Transformación digital y cibercultura

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio



Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.



Eje 6: Habilidades y competencias

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

6. Competencias Laborales

Las competencias laborales se definen como la 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.

Las competencias laborales de acuerdo con las disposiciones del Decreto 815 de 2018 están dadas por dos componentes las competencias funcionales del empleo, y las competencias comportamentales, siendo las primeras definidas con por el contenido funcional del empleo, y las segundas por criterios conductuales.

Adicionalmente el programa del servidor público 4.0 aporta nuevas competencias laborales en el marco de la transformación digital y la era inteligente.

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

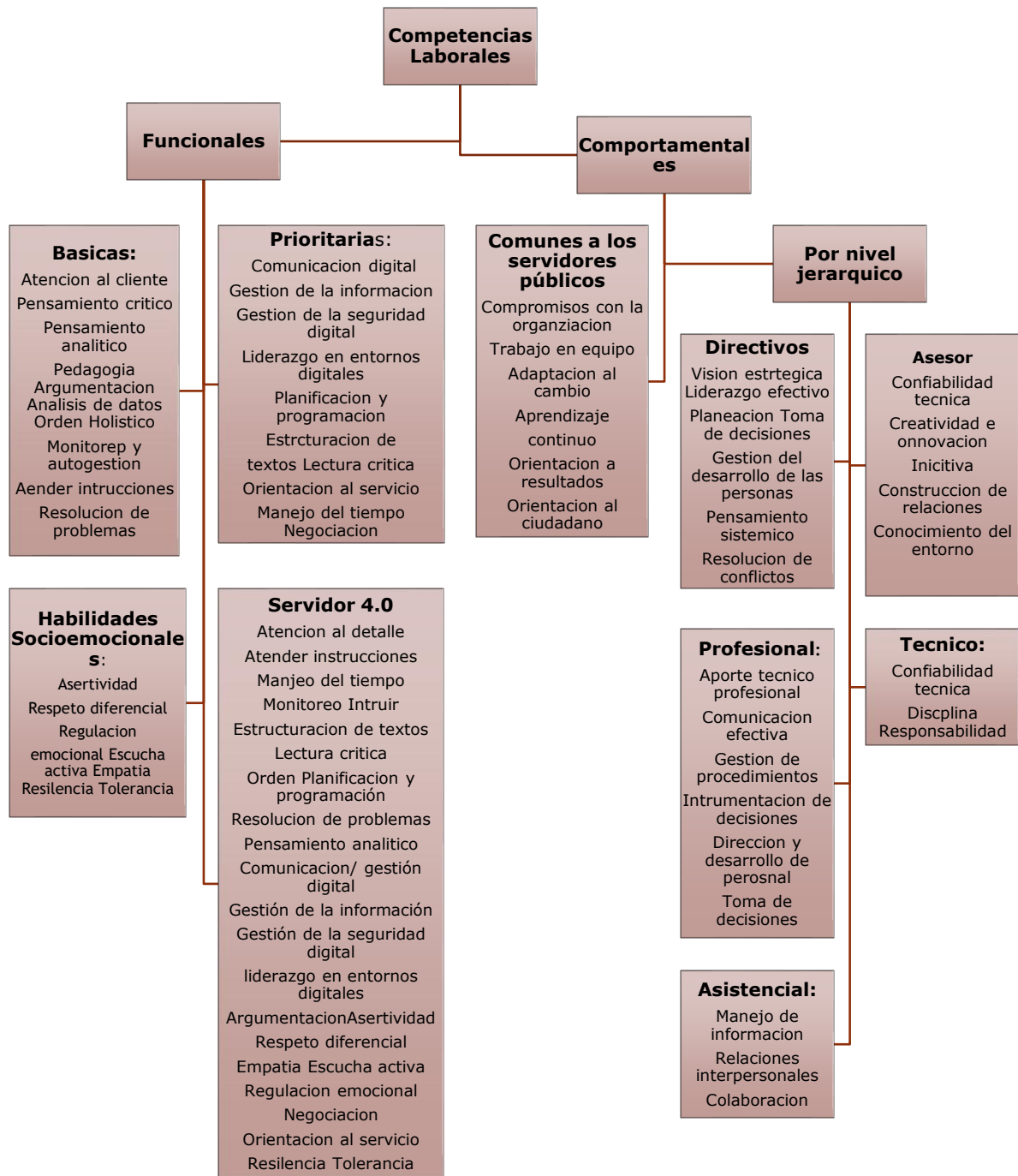
Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio



SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

7. Objetivos

7.1 Objetivo General

Fortalecer las competencias laborales, técnicas, transversales y comportamentales de los servidores públicos de la Superintendencia del Subsidio Familiar, mediante la implementación de un Plan Institucional de Formación y Capacitación, articulado con el direccionamiento estratégico, el desarrollo del talento humano y los principios de inclusión, equidad y mejora continua, en el marco del MIPG y la normativa vigente.

7.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar las necesidades de formación y capacitación de los servidores públicos, a partir del análisis de brechas de competencias, resultados de desempeño, y prioridades institucionales.
- Diseñar e implementar una oferta formativa integral, que responda a las competencias requeridas para el cumplimiento de las funciones de la superintendencia en modalidades presenciales, virtuales y mixtas.
- Fomentar una cultura de aprendizaje continuo, que fortalezca la ética pública, la innovación, la transformación digital y la calidad en la prestación del servicio.
- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir la cobertura, calidad e impacto de las acciones formativas en el desempeño individual e institucional.

8. Población Objetivo

En observancia a lo previsto en el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 podrán acceder a los programas de capacitación que adelante la Superintendencia del Subsidio Familiar, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado, todos los servidores públicos independiente de su tipo de vinculación con el estado; no obstante, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

En otro orden de cosas los contratistas por prestación de servicios², como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que

² Los contratistas de prestación de servicios según lo preceptuado en las disposiciones legales y lo expresado por el Consejo de Estado, no están incluidos en el contexto de la función pública, ni son servidores públicos, y por tanto, no reciben asignaciones en los términos establecidos para los empleados públicos y trabajadores oficiales

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública.

9. Evaluación PIFC 2025

- Índice de satisfacción: El proceso evaluativo, aplicado mediante la plataforma Moodle (aulas.sicolnet.com), midió criterios como la relevancia y aplicabilidad de los contenidos, el desempeño docente, la metodología, la organización, la claridad de las explicaciones, y el impacto en los procesos institucionales. La valoración se estructuró a partir de una rúbrica con niveles de desempeño (Excelente, Bueno, Regular y Deficiente) que permitió consolidar los análisis cuantitativos y cualitativos.

En términos generales, los resultados evidencian altos niveles de satisfacción y percepción positiva del impacto formativo, destacándose que la mayoría de los programas superaron el 95% de valoración entre Excelente y Bueno. Entre los principales hallazgos:

El Curso de Tecnología e Innovación obtuvo una calificación global del 99,17%, con alta satisfacción frente al dominio del docente, aunque se recomienda fortalecer la aplicación práctica de los contenidos.

El Diplomado en Derecho, mostró desempeños sobresalientes: Módulo 1 (Código de Procedimiento Administrativo y Contencioso Administrativo): satisfacción e impacto del 100%, con docentes altamente valorados. o Módulo 2 (Sistema de Subsidio Familiar: Fondos de Ley): menor satisfacción (76,41%), reflejando debilidades metodológicas y necesidad de mayor aplicabilidad laboral. o Módulo 3 (Contratación Estatal): valoración general del 98,76%, con excelente pertinencia y transferencia al entorno laboral. o Módulo 4 (Régimen Laboral Administrativo del Servidor Público): calificación casi perfecta (99,8%), destacando la interacción y claridad del docente.

El Taller de Probidad, Ética e Identidad de lo Público alcanzó una valoración del 97,02%, con alta aceptación, aunque algunos grupos sugirieron mayor profundización en enfoques diferenciales.

El Seminario de Proyectos – General obtuvo 98,49%, resaltando su pertinencia para el fortalecimiento institucional, pese a ligeras diferencias entre grupos en aplicabilidad e impacto.

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

El Curso de Herramientas Ofimáticas logró 99,35%, destacándose por su utilidad práctica y el desempeño docente, aunque se recomienda mayor interacción en modalidad virtual.

En conclusión, las evaluaciones evidencian que las actividades de formación contribuyeron significativamente al fortalecimiento de competencias técnicas, jurídicas, éticas y tecnológicas de los servidores públicos, generando un impacto positivo en los procesos institucionales de la Supersubsidio.

- Cobertura: El PIFC 2025 se desarrollo mediante el contrato interadministrativo 211-2025 suscrito con la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en el cual se impartieron las siguientes actividades de formación: Diplomado en Derecho, Curso en Tecnología e Innovación, Seminario en Proyectos fase 1, Seminario en Proyectos fase 2, Seminario para Directivos, Taller en Probidad y Ética de lo Público, Transparencia y Ética Pública, Diplomado en Auditoría Forense, Capacitación para Integrantes del Sindicato, Curso transversal de herramientas ofimáticas.

El plan contemplo a la totalidad de los empleos existentes en la planta por ello varias actividades formativas se desarrollaron en grupos diferentes pues debía cubrirse el universo entero de empleos (149).

- Impacto: Las evaluaciones, aplicadas al inicio y al término de cada capacitación mediante la plataforma Moodle (aulas.sicolnet.com), tuvieron como propósito identificar los conocimientos previos y medir el aprendizaje adquirido. La metodología contempló cuestionarios estructurados por los docentes, con valoración automática y retroalimentación grupal. En términos generales, los resultados evidencian un avance significativo en los niveles de conocimiento, destacándose una mejora promedio superior al 10% entre las evaluaciones iniciales y finales

En el Curso de Tecnología e Innovación, se observó un fortalecimiento en temas de automatización de procesos, inteligencia artificial y manejo de datos, alcanzando un desempeño final del 78,3%.

El Diplomado en Derecho reflejó avances sólidos en todos sus módulos, especialmente en el Código de Procedimiento Administrativo y Contencioso Administrativo y el Sistema de Subsidio Familiar, con resultados finales promedio entre 88% y 91%, mostrando dominio conceptual y aplicación normativa.

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co

En el Taller de Probidad, Ética e Identidad de lo Público, los participantes mejoraron sustancialmente: el 72,9% obtuvo la calificación máxima en la evaluación final, destacando la apropiación de valores institucionales, aunque se identificó necesidad de reforzar el enfoque diferencial y de género.

En el Seminario de Proyectos, se evidenció un buen nivel de apropiación de los fundamentos de gestión de proyectos y del enfoque de marco lógico, con desempeño superior al 90% en la evaluación final.

En el Curso de Herramientas Ofimáticas, los resultados reflejaron el fortalecimiento de competencias digitales orientadas al uso efectivo de herramientas de productividad y gestión documental.

- Ejecución presupuestal: a continuación, se presenta la variación del presupuesto asignado a capacitación en las últimas vigencias.

Vigencia	Presupuesto	% variación
2022	\$300.000.000	n/a
2023	\$300.930.350	0,3%
2024	\$307.423.129	2%
2025	\$480.032.559	36%

- Actividades formativas por gestión: Dentro del plan de formación y capacitación para la vigencia 2025 se incluyeron capacitaciones a costo cero o por gestión los cuales se difunden tanto a funcionarios como contratistas al no estar asociadas al presupuesto de la Entidad:
 - ✓ Gestión de conflictos de interés -ESAP
 - ✓ Bilingüismo - SENA
 - ✓ Conferencia de prevención y riesgos penales fiscales y disciplinarios en la administración pública - ESAP
 - ✓ Curso de lenguaje incluyente – ESAP
 - ✓ Diplomado políticas públicas con énfasis en trabajo decente -ESAP
 - ✓ Curso educación digital -MINTIC
 - ✓ Diplomada inteligencia artificial para servidores públicos -MINTIC
 - ✓ Conceptualización y avances de la ley 1010- DAFP
 - ✓ Conferencia los manuales de funciones y competencias laborales como herramienta de gestión del talento humano -ESAP
 - ✓ Capacitación programa de transparencia y ética pública – Secretaría de Transparencia
 - ✓ Curso sobre rendición de cuentas – ESAP

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

- ✓ Actualización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo -SENA
- ✓ Diplomada organización documental – ESAP
- ✓ Inducción de gerentes públicos - ESAP

Respecto la oferta de la ESAP se tuvo participación de 37 colaboradores en diferentes temáticas así:

Capacitación	Nº
Auditoría forense como estrategia de anticipación a la materialización de riesgos	1
Ciencia de datos de la ciudadanía: Básico	1
Contratación estatal	3
Control social a la gestión pública: fundamentación	1
Defensa Jurídica del Estado	1
Derechos humanos y liderazgo para la paz	1
Empleo público	1
Fundamentos de la contratación estatal	2
Gestión del cambio organizacional	1
Innovación en el sector público	2
Introducción a la innovación pública	1
Introdutorio de lenguaje incluyente y accesible	2
Marcos de referencia y elementos de clasificación documental	3
Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	1
Organización del Estado para jóvenes - Rama Ejecutiva	1
Organización Documental	1
Órganos de control	1
Políticas públicas con énfasis en trabajo decente	2
Procesos de contratación en línea con el Estado colombiano	2
Servidor público 4.0	1
Sistema de control interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)	5
Transparencia, Integridad, Prevención y Lucha contra la corrupción	3
Total general	37

En cuanto a la oferta del DAFP se tuvo participación de 130 funcionarios en diferentes temáticas así:

Capacitación	Nº
Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	51
Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	117
Inducción a los gerentes públicos de la administración colombiana	3
Curso Virtual de Empleo Público	6
Programa de Inducción y Reinducción Servidores Públicos	4
Discapacidad e Inclusión Laboral - Pacto productividad	3

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

Capacitación	Nº
Plan Nacional de Formación de Veedores con Enfoque Étnico	3
Curso Veedurías Ciudadanas	1

10. Formulación PIFC 2026

Con el fin de identificar y priorizar los temas de capacitación y fortalecimiento de competencias se establecen porcentajes y prioridades institucionales tanto de temas transversales como por proceso, nivel jerárquico, tipo y modalidad educativa.

Así mismo se alimenta de los resultados obtenidos de otras mediciones como las que se exponen a continuación.

- Evaluación del desempeño laboral -EDL: conforme el informe de evaluación del desempeño de la vigencia 2024 se tiene los siguientes resultados

Tipo de nombramiento	Nº servidores	Calificación promedio
Carrera administrativa	28	98,18%
Provisionalidad	85	97,98%
Libre nombramiento y remoción con personal a cargo	12	95%
Libre nombramiento y remoción sin personal a cargo	12	95%
Total	137	96,54%

De lo anterior se puede inferir que los promedios más bajos corresponden a los empleos de libre nombramiento y remoción por lo cual requerirán mayor acompañamiento para el fortalecimiento de las competencias del nivel directivo, asesor y profesional.

- Informes de control interno: teniendo en cuenta los diferentes informes de la oficina de control interno resaltan las recomendaciones relacionadas a capacitaciones de los servidores en las siguientes temáticas

Informe	Temática
Comité Institucional de Control Interno acta 02 2024	• Supervisión de contratos
Informe de seguimiento a los riesgos de gestión II trimestre 2025	• Producción de actos administrativos, respuestas a derechos de petición. (herramientas jurídicas) • Gestión de riesgos
Programa transparencia y ética publica -PTEP	• Valor público, probidad, ética

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

Informe	Temática
	• Riegos de lavado de activos y financiación al terrorismo SARLAF • Transparencia, e integridad, antisoborno • Conflicto de intereses • Derecho disciplinario

- Aportes de la comisión de personal³: con oficio Nro. radicado 2-2025-018553 del 03 de septiembre de 2025, se solicitó a la corporación sus orientaciones sobre la formulación del PIFC 2026; de lo cual mediante correo electrónico del 05 de septiembre de 2025 se obtiene respuesta indicando que su participación tendría lugar en una mesa de trabajo, sin aportar de manera previa al proyecto de plan orientaciones temáticas específicas a tener en cuenta.
- Decreto 2929 de 2005: conforme lo dispuesto en los artículos 23, 25, y 26 el plan de capacitación debe contemplar la actualización de los contenidos y las prácticas institucionales; inducción reintroducción, y actualización de competencias; y programas especiales de capacitación y formación de supervisores e inspectores.
- Acuerdo N° 06 acuerdo colectivo: frente a los requerimientos de capacitación dicho acuerdo refiere a las siguientes temáticas.

Artículo	Temática
Parágrafo 1º artículo 39	• Anteproyecto de presupuesto, presupuesto de funcionamiento e inversión, y proyectos de inversión
Artículo 47	• Asuntos sindicales
Artículo 61	• Bilingüismo
Artículo 67	• Inducción y reintroducción directivos, jefes y coordinadores

- Benchmarking: Realizar un ejercicio de *benchmarking* del Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Superintendencia del Subsidio Familiar frente a otras entidades del mismo sector resulta fundamental, en la medida en que permite identificar buenas prácticas, metodologías innovadoras y estrategias exitosas de gestión del talento humano que pueden ser adaptadas al contexto propio de la entidad.

Esta comparación favorece el cierre de brechas en la planeación, ejecución y evaluación del plan de capacitación, garantiza la alineación con

³ Literal h del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 “participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento”

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

estándares de calidad del sector público y contribuye al fortalecimiento de competencias en los servidores, asegurando así que la Superintendencia avance hacia la consolidación de una gestión más eficiente, moderna y acorde con los lineamientos nacionales en materia de desarrollo del talento humano.

Por un lado, se analiza el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024 del Ministerio del Trabajo, enmarcado dentro de su Plan Estratégico de Talento Humano, y por otro, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE), un documento integral y autónomo.

Criterio de Análisis	Categoría Específica	UAESPE (Plan de Capacitación 2025)	Ministerio del Trabajo (PIC 2024)
Benchmarking Interno	Diagnóstico de Necesidades	Altamente estructurado y basado en evidencia. Se basa en: 1) resultados de eficacia del año anterior (encuestas) y 2) una encuesta de necesidades alineada con los 6 ejes del PNFC.	Válido, pero menos detallado. Se basa en la participación de 1,452 funcionarios y evaluaciones de desempeño. No detalla la metodología de la encuesta ni su articulación granular con el PNFC.
	Estructura y Documentación	Documento integral y autónomo para el año 2025, con tabla de contenido detallada (marco normativo, indicadores, etc.).	Sección (5.1) dentro de un plan mayor (Plan Estratégico de Talento Humano). Enfoque en línea estratégica más que en ser un documento operativo exhaustivo.
	Evaluación y Seguimiento	Indicadores claros y medibles: Cumplimiento, cobertura y satisfacción de impacto (con meta del 90%). Incluye evaluación de apropiación del conocimiento.	No detalla indicadores específicos para el PIC en su sección. Menciona un seguimiento general del plan estratégico via Suite Visión Empresarial.
Benchmarking Competitivo	Alcance de Programas	Detalla programas complementarios: Programa de Bilingüismo y reintucción con temas específicos (contratación	Menciona inducción/reinducción para fortalecer la cultura, pero no profundiza en el

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

Criterio de Análisis	Categoría Específica	UAESPE (Plan de Capacitación 2025)	Ministerio del Trabajo (PIC 2024)
		pública, gestión documental).	contenido específico de los programas.
	Definición de Beneficiarios	Política de acceso explícita y detallada (Circular 100-010 de 2014). Especifica priorización (empleados de carrera) e inclusión de contratistas en temas transversales.	Aplica a toda la población, pero no detalla políticas de priorización en el apartado específico del PIC.
	Modalidades y Recursos	Especifica modalidades: presencial, semipresencial y virtual. Planea usar redes (ESAP, SENA, DNP).	Las fuentes no detallan las modalidades de capacitación ni el uso de redes interinstitucionales.
Benchmarking Estratégico	Alineación con PNFC	Integración profunda. Los 6 ejes temáticos del PNFC son la columna vertebral del diagnóstico y la priorización.	Declara alineación, pero el documento no evidencia con detalle cómo los ejes informaron el diagnóstico y la selección de actividades.
	Integración con MIPG	Lo integra como principio rector. Contempla el curso virtual de MIPG como obligatorio para todos los servidores.	Articulación intrínseca. El PIC está enmarcado en el Plan Estratégico de Talento Humano, que desarrolla la primera dimensión del MIPG.
	Creación de Valor Público	Orientado a la mejora del servicio y cumplimiento misional. Contribuye al valor, pero no utiliza explícitamente el marco de "Rutas de Creación de Valor" del DAFP.	Destaca por la conexión explícita. Vincula el PIC directamente con las "Rutas de Creación de Valor" (Crecimiento, Calidad, Análisis de Datos), mostrando una alineación estratégica superior.

En síntesis, mientras la UAESPE presenta un plan de excelencia en la ejecución y el detalle táctico, el Ministerio del Trabajo ofrece un marco de referencia en la alineación estratégica. Una práctica ideal para las entidades del sector público

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

sería la integración de ambos enfoques: combinar la rigurosidad metodológica y la claridad operativa del modelo de la UAESPE con la visión estratégica y la articulación con la creación de valor público que caracteriza al plan del Ministerio del Trabajo.

11. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO

Es un ejercicio de investigación y levantamiento de información que permite identificar las brechas de conocimientos, habilidades, y actitudes de los servidores públicos. El diagnóstico de necesidades adelantado por el Grupo de Gestión del Talento Humano recolecta necesidades de aprendizaje individuales y organizacionales manifestadas por todos los servidores de la Unidad, así como también las orientaciones de la alta dirección permitiendo identificar los conocimientos requeridos para el ejercicio del cargo a nivel de desempeño individual, competencias de la dependencia, y desempeño institucional.

11.1 Encuesta de necesidades

- Generalidades del instrumento:

Instrumento: Formulario en línea (forms)

Universo: funcionarios que hacen parte de la superintendencia de subsidio familiar.

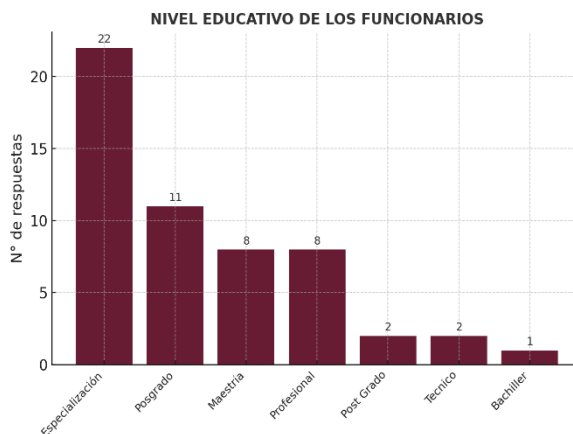
Muestras válidas: 54 respuestas (41% de respuestas)

Periodo de aplicación: del 26 de agosto al 15 de septiembre del 2025.

Tratamiento: depuración y normalización de datos, agregaciones estadísticas, análisis cualitativo de comentarios y síntesis en gráficas y tablas.

- Nivel educativo:

El nivel educativo de los funcionarios evidencia una clara concentración en Especialización (22 respuestas, 41%), seguido por Posgrado (11, 20%) y Maestría (8, 15%). También se identifican Profesionales de pregrado (8, 15%), mientras que los niveles Técnico (2) y Bachiller (1) representan una minoría. Este resultado refleja que la mayoría de la planta cuenta con formación avanzada, lo cual fortalece la capacidad técnica de la entidad, pero también implica que el PIFC debe



SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

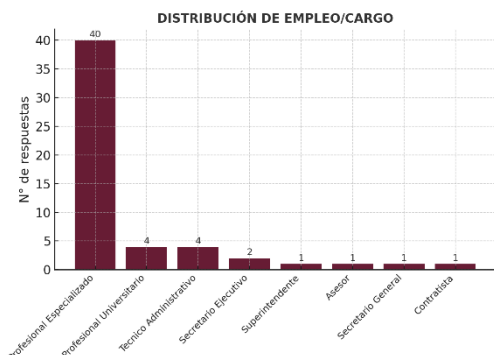
Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

ofrecer programas de alto nivel académico para mantener motivada a esta población.



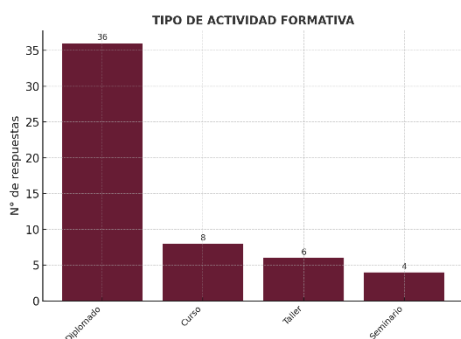
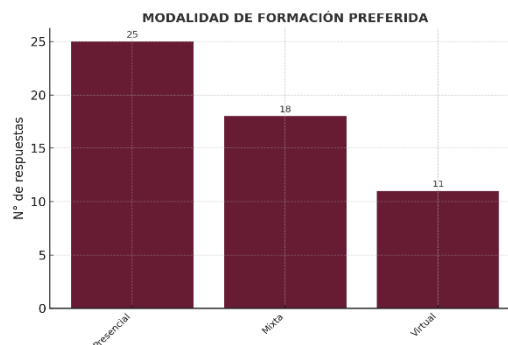
- **Distribución de empleos:**

La gran mayoría de los encuestados son Profesionales Especializados (41, 74%), seguidos por Profesionales Universitarios (4) y Técnicos Administrativos (4). En menor proporción se encuentran cargos como Secretario Ejecutivo (2), Superintendente (1), Asesor (1), secretario general (1). Esto confirma que la estructura funcional de la Superintendencia está

compuesta principalmente por personal especializado, lo que orienta la oferta de formación hacia programas de profundización y actualización técnica, más que hacia procesos básicos.

- **Modalidad de formación:**

Las respuestas muestran una clara preferencia por la modalidad Presencial (25, 46%), seguida de Mixta (18,33%) y Virtual (11,20%). Esto refleja que, aunque la presencialidad sigue siendo predominante, existe una apertura considerable hacia esquemas combinados, lo cual debe ser aprovechado para diseñar un PIFC flexible que combine ambos enfoques.



- **Tipo de actividad formativa:**

El tipo de actividad formativa más solicitado es el Diplomado (36,67%), seguido por Cursos (8,15%), Talleres (6,11%) y Seminarios (4,7%). Esto evidencia que los funcionarios valoran procesos largos y especializados, que permitan una profundización temática, lo cual es un insumo clave para la planeación de la malla de formación institucional.

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

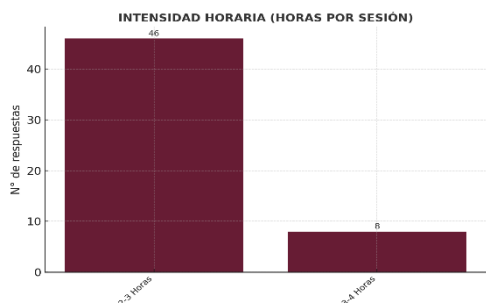
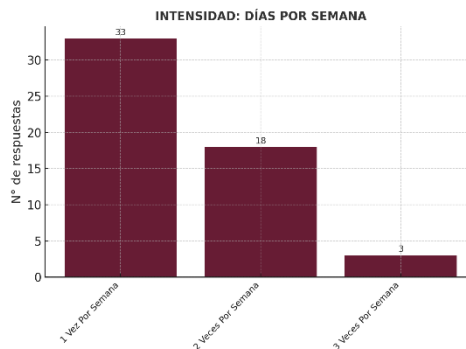
Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

- **Intensidad:**

La mayoría de los funcionarios prefiere formarse 1 vez por semana (33, 61%), mientras que un grupo importante opta por 2 veces por semana (18, 33%). Solo un pequeño grupo indicó 3 veces por semana (3, 6%). Esto sugiere que la carga semanal de formación debe ser liviana y distribuida, garantizando el equilibrio con las funciones laborales.



- **Intensidad Horaria:**

La intensidad horaria preferida es de 2-3 horas por sesión (46, 85%), seguida de 3-4 horas (8, 15%). Esto marca una tendencia clara a favor de jornadas cortas, lo que facilita la asistencia y evita la fatiga laboral.

- **Ejes Temáticos seleccionados:**

Teniendo en cuenta la muestra de la encuesta los funcionarios presentaron la siguiente elección de temas por eje de valor público.

Eje	Tema Más Votado	Conteo Exacto
Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Derechos humanos en el contexto laboral y social	22
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Educación ambiental para servidores públicos	26
Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	Equidad de género en el sector público	14
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Herramientas digitales para la gestión pública	18
Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Prevención de la corrupción	12
Eje 6: Habilidades y Competencias	Liderazgo y trabajo en equipo	19

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

- Competencia, Habilidad, Conocimiento:

Categoría	Tema Más Votado	Frecuencia	Descripción
Competencia	Aprendizaje continuo	10	Los funcionarios identifican la necesidad de cultivar una mentalidad de crecimiento y actualización constante para adaptarse a los cambios y mejorar su desempeño.
Habilidad (Saber Hacer)	Análisis de Datos/Herramientas Digitales	5	Empate técnico. Existe una demanda e Quality fuerte por habilidades técnicas modernas (como Power BI) y habilidades blandas claves para la interacción efectiva.
	Comunicación Asertiva	5	
Conocimiento	Normatividad Específica	12	Hay una clara necesidad de profundizar en el conocimiento de marcos normativos específicos que rigen su trabajo, como contratación estatal, derecho disciplinario y auditoría.

- Identificación de temáticas por dependencia:

Dependencia	Temas Libres Sugeridos
Despacho del Superintendente	Manejo de la información, Contratación Pública
Secretaría General	Manejo de nuevas tecnologías
Oficina Asesora Jurídica	Liderazgo
Oficina Asesora de Planeación	Archivo de gestión, Servicio al cliente con humanidad
Oficina de Control Interno	Gerencia y evaluación de proyectos, Vocación profesional, MIPG, Indicadores y Riesgos, Normas de auditoría (ISO 19011, NIAS), Técnicas de auditoría, Redacción de hallazgos, Certificación PMP, Power BI, Administración de Riesgos
Oficina de Protección al Usuario	Clima laboral, Liderazgo, Valor público e IVC, Auditoría de servicio al cliente
Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Transformación Digital, Adopción de la Arquitectura Empresarial
Dirección de Gestión Financiera y Contable	Manejo de Power BI, Procedimientos de auditoría (auditoría forense)
Dirección para la Gestión de las Cajas de Compensación Familiar	Formulación de indicadores, Estudio jurisprudencial, Planeación con enfoque diferencial, Participación ciudadana
Superintendencia Delegada para la Gestión de las Cajas de Compensación Familiar	Conocimiento de procesos y procedimientos de la entidad, Estructura del Estado, Excel avanzado, Redacción de informes
Superintendencia Delegada para Estudios Especiales y Evaluación de Proyectos	Power BI, Lecciones aprendidas
Superintendencia Delegada para la Responsabilidad Administrativa y las Medidas Especiales	(No se registraron temas libres)

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

Dependencia	Temas Libres Sugeridos
Grupo de Gestión del Talento Humano	Atención al ciudadano, Supervisión de contratos, Comunicación asertiva, CPACA, Reforzar temas de formación como servidor público, Gestión del Cambio
Grupo de Gestión Administrativa	Conocimiento de los procesos y procedimientos propios de la entidad
Grupo de Control Interno Disciplinario	Derecho disciplinario
Grupo Interno para las Medidas Especiales	NIIF, Capacitar en liderazgo a los Directivos
Grupo Interno de Registros y Control	Habilidades de liderazgo, Enfoques diferenciales en la gestión pública
Grupo de Gestión Financiera	Liderazgo
Grupo Interno Para la Responsabilidad Administrativa	Redacción de textos jurídicos

De lo anterior se abstraen las siguientes conclusiones por proceso:

- ✓ Control y Auditoría (OCI, Grupos Disciplinarios): Piden formación técnica y especializada (normas ISO, PMP, auditoría forense, redacción de hallazgos).
- ✓ Vigilancia (Superintendencias Delegadas): Enfocados en el conocimiento procedural (procesos internos, estructura estatal, Excel) y análisis de datos (Power BI).
- ✓ Talento Humano y Administrativa: Preocupados por habilidades blandas (atención al ciudadano, comunicación, servicio) y la gestión de personas (clima laboral, liderazgo).
- ✓ Dependencias Técnicas (TIC, Finanzas, Protección al Usuario): Orientados a la innovación y modernización (Transformación Digital, Arquitectura Empresarial, IA, Power BI, Valor Público).
- ✓ Transversal: El Liderazgo es una necesidad recurrente en casi todas las áreas, desde los niveles técnicos hasta los directivos.

11.1.1 Gestión del Conocimiento- Compartir y Difundir

El instrumento sirvió para identificar además de las preferencias de los servidores, la disposición y compromiso con la Superintendencia en el entendido de querer aportar de manera voluntaria a la difusión del conocimiento en el que pueden tener experticia y resultará de provecho para los demás servidores.

Varios funcionarios manifestaron estar dispuestos, aportando en temas como Contratación Pública, Ingeniería Industrial, Control Interno, Gestión del Cambio, Valor Público, Sistemas de Calidad, Proyectos y Gobierno Digital. Una respuesta destacó la importancia de incluir enfoques diferenciales (étnicos, culturales, de

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

género, territoriales, discapacidad, etc.) en la gestión pública, proponiendo talleres prácticos para sensibilización institucional.

En conclusión, se evidencia un núcleo de funcionarios dispuestos a compartir conocimientos estratégicos. Esto abre la posibilidad de estructurar comunidades de práctica internas que aprovechen estas capacidades y reduzcan costos, fortaleciendo el aprendizaje organizacional.

11.2 Orientaciones de la alta dirección

Los Directivos expresan que la capacitación debe ser un instrumento estratégico para fortalecer las capacidades de los equipos y consolidar un aprendizaje organizacional sostenible. La Alta Dirección ve en el PIFC 2026 una oportunidad para impulsar la transformación cultural de la SSF, alineando la formación con los retos institucionales y con la misión de servicio al ciudadano.

Desde su liderazgo, los jefes de área y delegados buscan que sus equipos accedan a programas pertinentes, prácticos y de calidad, capaces de mejorar la eficiencia operativa, garantizar la transparencia en la gestión y proyectar a la SSF como una entidad moderna y cercana. Su mensaje es claro: formar a los equipos no es un gasto, sino una inversión en legitimidad y confianza ciudadana.

- Generalidades del instrumento:

Instrumento: Formulario en línea (forms)

Universo: Directivos de la superintendencia de subsidio familiar.

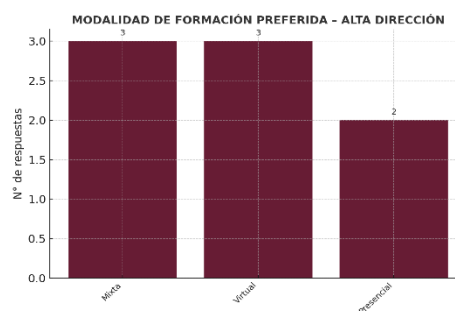
Muestras válidas: 11 respuestas.

Periodo de aplicación: del 26 de agosto al 15 de septiembre del 2025.

Tratamiento: depuración y normalización de datos, agregaciones estadísticas, análisis cualitativo de comentarios y síntesis en gráficas y tablas.

- Modalidad:

La preferencia por modalidades mixtas y virtuales refleja la disposición de los directivos a integrar esquemas modernos y flexibles. Su visión es que la formación de sus equipos no interfiera con la operación, sino que se convierta en un apoyo complementario a las responsabilidades diarias.



SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio



- **Tipo de actividad formativa:**
La elección de talleres y seminarios sobre cursos evidencia la intención de los directivos de privilegiar metodologías prácticas, colaborativas y enfocadas en la solución de problemas reales. Esto se traduce en su voluntad de dotar a los equipos de herramientas inmediatamente aplicables.

- **Intensidad:**

La preferencia por una sesión semanal expresa la intención de la Alta Dirección de equilibrar el aprendizaje con la operación. Quieren que sus equipos se formen sin descuidar la gestión institucional, garantizando constancia sin sobrecarga.

- **Intensidad Horaria:**

El consenso por jornadas de 2-3 horas demuestra la búsqueda de espacios de formación dinámicos, que aporten valor sin generar fatiga laboral. Los directivos entienden que la calidad supera a la cantidad en el proceso formativo.

- **Identificación de temáticas:**

La Alta Dirección prioriza habilidades técnicas directivas como la Gestión de Proyectos (competencia) y el Manejo de Herramientas Digitales (habilidad), complementadas con un conocimiento robusto de la Normatividad Sectorial.

Los temas libres reflejan una preocupación transversal por la Gestión del Cambio y la Innovación, esenciales para liderar la transformación y adaptación de la entidad. Esto sugiere la necesidad de un programa de capacitación estratégico que fortalezca las capacidades gerenciales técnicas mientras guía los procesos de innovación y adaptación organizacional.

12. Programa de Inducción, Reinducción y Actualización de Competencias.

La Inducción establece las acciones y parámetros que deben tenerse en cuenta en la Superintendencia de Subsidio Familiar, conforme al artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone:

"(...) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

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”.

Por tanto, las actividades principales para la planificación, ejecución, seguimiento y control de los programas de Inducción y Reinducción forman parte integral del Plan Institucional de Formación y Capacitación.

12.1 Programa de Inducción

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional desde su vinculación.

El aprovechamiento del programa, por el servidor vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

- Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad y fortalecer su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, la organización y las funciones generales del Estado.
- Instruirlo sobre la misión de la Entidad y las funciones de su dependencia, así como sobre sus responsabilidades individuales, deberes y derechos.
- Informarlo acerca de las dependencias, la planeación estratégica, las metas y demás información relacionada con la Función Pública.
- Crear identidad y sentido de pertenencia hacia los principios, valores y misión de la Función Pública.

Aprovechando la capacidad instalada en la Superintendencia y los desarrollos de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicación se realizará mediante el curso virtual dispuesto en E-FLOW, buscando optimizar y hacer el proceso de inducción de una manera más amable con el tiempo del servidor público entrante. No obstante, se podrán programar sesiones de inducción presencial en las que se abordarán las siguientes temáticas:

- Apoya Oficina Asesora de Planeación:
 - Estructura del estado
 - Misión, visión, sector administrativo
 - Principios y valores

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7
Edificio World Business Port
Conmutador: (+57) (601) 348 78 00
Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110
Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

Estructura organizacional
Objetivos institucionales
Sistema integrado de planeación y gestión

- Grupo de Gestión del Talento Humano
Programa de bienestar
Plan institucional de formación y capacitación
Evaluación del desempeño
Nomina
- Grupo de Gestión Documental
Proceso de archivo
Sistema de gestión documental
- Grupo de control disciplinario interno
Inhabilidades e incompatibilidades
Derechos, deberes, y prohibiciones del servidor público.

12.2 Programa de Reinducción

En la Superintendencia del Subsidio Familiar el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los funcionarios por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

13. Contenidos del PIFC 2026

El PIFC 2026 en alineación con el PND 2022-2026, los objetivos institucionales y la estrategia de servidor público 4.0 enfocara sus esfuerzos en el desarrollo y certificación de competencias laborales. Por lo anterior la temática y competencias identificadas para la vigencia 2026 son las siguientes:

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7
Edificio World Business Port
Conmutador: (+57) (601) 348 78 00
Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110
Correo institucional: ssf@ssf.gov.co

Nº	Eje Temático	Tipo de Conocimiento	Fuente	Competencia	Tema	Población Objetivo	Dependencias Objeto	Tipo de Capacitación	Duración	Tipo Oferta	Modalidad
1	Habilidades y competencias	Esencial	Normativo	Gestión documental	Gestión documental	Técnicos, asistenciales	Todas las dependencias	Sensibilización	8 horas	Interna	Mixta
2	Habilidades y competencias	Especializado	PN Capacitación	Gestión proyectos	Formulación y Seguimiento del Presupuesto y los Proyectos de Inversión	Directivos asesores, profesionales	Todas las dependencias	Diplomado	60 horas	Externa	Mixta
3	Habilidades y competencias	Especializado	Alta dirección	Innovación	Gestión del cambio	Directivo, líderes coordinadores, profesionales	Alta Dirección, Jefes Oficina	Conferencia	1 hora	Interna	Presencial
4	Habilidades y Competencias	Especializado	Control interno	Inspección	Supervisión contractual	Supervisores	Todas las dependencias	Conferencia	2 horas	Interna	Presencial
5	Habilidades y competencias	Específico	Comisión personal	Liderazgo y trabajo en equipo	Liderazgo y trabajo en equipo	Directivos, supervisores, coordinadores	Todas las dependencias	Taller	6 horas	Externa	Presencial
6	Habilidades y competencias	Específico	Acuerdo colectivo	Bilingüismo	Inglés administrativo	Todos los niveles	Todas las dependencias	Curso	40 horas	Externa -SENA	Virtual
7	Habilidades y competencias	Específico	DNAO	Atención ciudadana	Servicio al cliente/atención al ciudadano	Asistencial, técnico, profesional	Protección Usuario, Talento Humano, Documental	Taller	8 horas	Externa	Virtual

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co

Nº	Eje Temático	Tipo de Conocimiento	Fuente	Competencia	Tema	Población Objetivo	Dependencias Objeto	Tipo de Capacitación	Duración	Tipo Oferta	Modalidad
8	Habilidades y Competencias	Específico	DNAO	Ofimática	Gobierno digital, datos abiertos	Todos los niveles	Todas las dependencias	Conferencia	1 hora	Interna	Presencial
9	Habilidades y Competencias	Habilidades y Competencias	Normativo	Adaptación	Cultura organizacional	Nuevos servidores	Todas las dependencias	Curso virtual	48 horas	Interna	Virtual
10	Habilidades y Competencias	Habilidades y Competencias	Normativo	Inducción y reinducción	Reinducción	Todos los niveles	Todas las dependencias	Conferencia/Curso		Interna	Presencial / virtual
11	Habilidades y Competencias	Habilidades y Competencias	Normativo	Organizaciones sindicales de los servidores públicos	Asuntos sindicales	Servidores sindicalizados	Todas las dependencias	Curso	4 horas	Externa	Presencial
12	Mujeres, inclusión y diversidad	Especializado	PNCL	Comunicación asertiva	Equidad de género sector público	Todos los niveles	Todas las dependencias	Conferencia	1 hora	Interna	Presencial
13	Paz total, memoria y DDHH	Esencial	Encuesta	Aprendizaje continuo	Derechos humanos en contexto laboral y social	Todos los niveles	Todas las dependencias	Curso	8 horas	Externa	Presencial
14	Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Especializado	DNAO	Vigilancia	Normatividad específica superintendencia y sector	Todos los niveles	Dependencias misionales	Conferencia	2 horas	Interna	Presencial
15	Probidad, ética pública	Esencial	Control interno	Ética pública	Prevención de corrupción	Todos los niveles	Todas las dependencias	Conferencia	1 hora	Interna	Presencial

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

Nº	Eje Temático	Tipo de Conocimiento	Fuente	Competencia	Tema	Población Objetivo	Dependencias Objeto	Tipo de Capacitación	Duración	Tipo Oferta	Modalidad
16	Probidad, ética pública	Esencial	Control interno	Transparencia	SARLAFT y lavado activos	Profesional, técnico	Financiera, Contratación, OCI	Curso	12 horas	Externa	Mixta
17	Probidad, ética pública	Esencial	Normativo	Moral administrativa	Inhabilidades e incompatibilidades y Conflicto de intereses	Todos los niveles	Todas las dependencias	Conferencia	2 horas	Interna	Presencial
18	Probidad, ética pública	Especializado	Normativo	Programas especiales de capacitación y formación	Supervisión, inspección y vigilancia	Directivos asesores, profesionales	Superintendencias delegadas	Diplomado	60 horas	Externa	Mixta
19	Territorio, vida y ambiente	Específico	Alta dirección	Gestión ambiental	Educación ambiental servidores públicos	Todos los niveles	Todas las dependencias			Interna-PIGA	
20	Transformación digital	Especializado	Servidor 4.0	Análisis de datos	Herramientas digitales para la gestión pública	Directivos, asesor, profesional	Oficina TIC, Dirección Financiera, Oficina asesora de planeación, delegada de proyectos, delegada gestión	Curso	12 horas	Externa	Mixta

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co

14. Ejecución

De acuerdo con la disponibilidad de recursos físicos, económicos y humanos de la Superintendencia, se programarán actividades de formación y entrenamiento en las modalidades presencial, virtual, o mixta.

De otra parte y atendiendo a las directrices de la función pública y de la Presidencia frente a la austeridad del gasto, se gestionarán capacitaciones con otras entidades públicas (gestión interinstitucional- intersectorial) que puedan colaborar en el desarrollo y mejora de los conocimientos necesarios para el desempeño de la gestión institucional.

La oferta de capacitación del PIFC 2026 comprenderá entonces cursos, seminarios, conversatorios, diplomados, talleres, entre otros, impartidos por otras entidades a través de oferta externa (SENA, CNSC, caja de compensación, ARL, DNP, Colombia Compra Eficiente, entre otros), oferta del sector de la función pública (Departamento Administrativo de la Función Pública, la Escuela Superior de Administración Pública); adicionalmente se contemplarán contenidos propios de la entidad en coordinación con las dependencias y sus servidores (gestión del conocimiento); y se contratarán servicios de formación con una institución académica de reconocimiento.

15. Seguimiento y Evaluación

En cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos en el Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC) para la vigencia 2026, y en concordancia con el objetivo específico de "establecer mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir la cobertura, calidad e impacto de las acciones formativas", se presenta el siguiente sistema de indicadores.

Este conjunto de métricas ha sido diseñado a partir de un análisis riguroso de los resultados del diagnóstico de necesidades, que incluye las percepciones de los servidores públicos, las orientaciones de la Alta Dirección, los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) y las recomendaciones de los informes de la Oficina de Control Interno. Su propósito es garantizar una medición objetiva del éxito del Plan, asegurando que la inversión en capacitación se traduzca en un fortalecimiento efectivo de las competencias y contribuya al cumplimiento de la misión institucional.

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

15.1 Indicadores de Satisfacción

Estos indicadores evalúan la percepción de los servidores públicos sobre la calidad, pertinencia y logística de la oferta formativa, factores determinantes para el éxito del proceso de aprendizaje.

Indicador A: Índice de Alineación con Preferencias Logísticas

- Objetivo: Medir el grado en que la ejecución del PIFC se ajustó a las preferencias de modalidad, tipo de actividad e intensidad horaria expresadas por los servidores y directivos durante la fase de diagnóstico.
- Fórmula de Cálculo: $(\text{Número de actividades formativas alineadas con las preferencias mayoritarias} / \text{Total de actividades formativas ejecutadas}) * 100$
- Fuente de Verificación: Cronograma de ejecución del PIFC 2026, comparado con los resultados consolidados de las encuestas de necesidades.
 - Preferencias Mayoritarias (Servidores): Modalidad Presencial/Mixta, Tipo Diplomado, 1 vez por semana, 2-3 horas por sesión.
 - Preferencias Mayoritarias (Directivos): Modalidad Mixta/Virtual, Tipo Taller/Seminario, 1 vez por semana, 2-3 horas por sesión.
- Meta Propuesta: $\geq 80\%$
- Justificación Estratégica: La satisfacción está directamente relacionada con una planificación que responde a las expectativas de los participantes. Comentarios sobre la necesidad de "socialización de planeación previamente", "informar con tiempo" y evitar cruces de cronogramas demuestran que la logística es un factor crítico de éxito.

Indicador B: Tasa de Calidad Pedagógica Percibida

- Objetivo: Evaluar la calidad de los formadores y la metodología empleada, un aspecto identificado como un factor decisivo para la efectividad del aprendizaje.
- Fórmula de Cálculo: $(\text{Número de capacitaciones con calificación promedio del expositor} \geq 4.5 \text{ sobre } 5 / \text{Total de capacitaciones evaluadas}) * 100$
- Fuente de Verificación: Encuestas de satisfacción aplicadas al finalizar cada actividad formativa.
- Meta Propuesta: $\geq 90\%$
- Justificación Estratégica: Un servidor recomendó explícitamente "Revisar las Hojas de vida de los profesores, a veces tienen muchos títulos en Papeles y no son buenos expositores". Este indicador responde directamente a dicha necesidad, garantizando que la inversión se

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

materialice en una transferencia de conocimiento de alta calidad y no solo en el cumplimiento contractual.

15.2 Indicadores de Evaluación de Impacto

Estos indicadores miden la contribución real del PIFC al cierre de brechas de conocimiento, la mejora del desempeño individual y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad.

Indicador C: Índice de Inversión en Competencias Estratégicas

- **Objetivo:** Asegurar que la ejecución presupuestal del PIFC se concentre en las temáticas identificadas como prioritarias para mitigar riesgos institucionales y fortalecer las capacidades misionales.
- **Fórmula de Cálculo:** $(\text{Presupuesto ejecutado en temas estratégicos} / \text{Presupuesto total ejecutado en capacitación}) * 100$
- **Temas Estratégicos Priorizados:**
 - **Derivados de Control Interno:** Supervisión de contratos, producción de actos administrativos, gestión de riesgos, ética pública (SARLAF, antisoborno, conflicto de intereses) y derecho disciplinario.
 - **Priorizados por Alta Dirección:** Gestión de Proyectos, Manejo de Herramientas Digitales y Análisis de Datos, y Normatividad Sectorial.
- **Fuente de Verificación:** Informes de ejecución presupuestal del PIFC 2026, cruzados con la matriz de temas priorizados en el diagnóstico.
- **Meta Propuesta:** $\geq 80\%$
- **Justificación Estratégica:** El impacto del plan se maximiza cuando los recursos se destinan a resolver los desafíos más críticos de la Entidad. Este indicador garantiza que la capacitación esté directamente alineada con las necesidades identificadas por los órganos de control y la Alta Dirección, asegurando un alto retorno sobre la inversión.

Indicador D: Tasa de Transferencia de Aprendizaje al Puesto de Trabajo

- **Objetivo:** Medir el grado en que los conocimientos y habilidades adquiridas en la capacitación son efectivamente aplicados en las funciones diarias, generando un cambio observable en el desempeño.
- **Fórmula de Cálculo:** $(\text{Número de competencias confirmadas como aplicadas por el servidor y su jefe directo} / \text{Total de competencias evaluadas}) * 100$
- **Fuente de Verificación:** Encuestas de seguimiento (90 días post-capacitación) dirigidas al servidor y a su evaluador directo.

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio

- Meta Propuesta: $\geq 75\%$
- Justificación Estratégica: El PIFC tiene como propósito fundamental "asegurar la aplicabilidad de los aprendizajes en el desempeño laboral" y valora las formaciones que permitan "ver el aprendizaje en hacer". Este indicador constituye la prueba final del éxito, al confirmar que la capacitación generó una transformación tangible y verificable en la operación de la Superintendencia.

16. Aprobación

El Plan Institucional de Formación y Capacitación se presentará ante la Comisión de Personal en el último trimestre de 2025, así como ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en enero de 2026 para su aprobación y respectiva publicación.

Las fechas para la realización de la oferta de capacitación serán divulgadas a través de una estrategia de comunicación dirigida a los servidores y están sujetas a las gestiones y compromisos contractuales del primer trimestre del 2026.

17. Cronograma

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

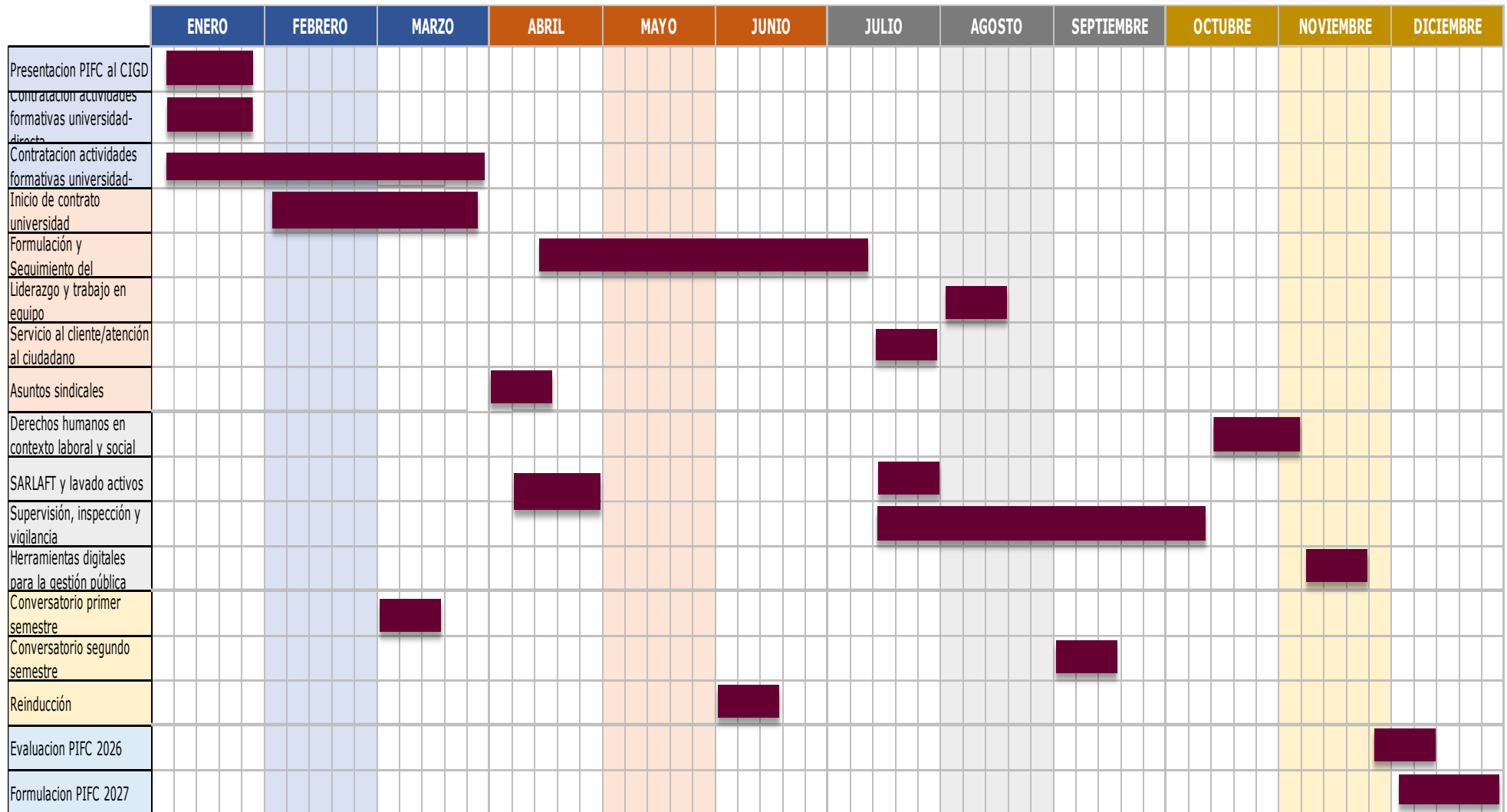
Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co



Supersubsidio



SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7

Edificio World Business Port

Conmutador: (+57) (601) 348 78 00

Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110

Correo institucional: ssf@ssf.gov.co