



Procesos del Plan de Cultura de la Seguridad Social

Dirección de la Regulación de la Operación del Aseguramiento en
Salud, Riesgos Laborales y Pensiones.

02 de octubre de 2024

¿Cuáles son los procesos del Plan de Cultura de la Seguridad Social?

Los procesos definidos incluyen dos tipos de procesos:

Procesos estratégicos: Direccionamiento, Institucionalización y Gestión

Procesos Operativos: Diseño, Implementación, Formación y Fortalecimiento de Capacidades, Articulación, Promoción y Divulgación, y Evaluación.

En resumen, y teniendo presente las competencias establecidas en la Ley y los procesos definidos para el PCSS, Las responsabilidades de cada actor respecto de este Plan son:

Comisión Intersectorial de Seguimiento a la Cultura de la Seguridad Social	Direccionamiento Gestión
Ministerios integrantes de la Comisión Intersectorial de Seguimiento a la Cultura de la Seguridad Social CISC	Direccionamiento Gestión Institucionalización Diseño Implementación Promoción y divulgación Evaluación Articulación Formación y Fortalecimiento de Capacidades
Entidades territoriales	Institucionalización Diseño Implementación

	Promoción y divulgación Evaluación Articulación Formación y Fortalecimiento de Capacidades
Organizaciones del SSSI: EAPB;IPS;ARL;FONDOS DE PENSIONES, CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR...)	Institucionalización Diseño Implementación Promoción y divulgación Evaluación Articulación Formación y Fortalecimiento de Capacidades
Instituciones educativas básica y media	Diseño Implementación Promoción y divulgación Evaluación Articulación Formación y Fortalecimiento de Capacidades

Asimismo, y teniendo en cuenta que existen otros agentes que no aparecen nombrados explícitamente en la legislación de Cultura de la Seguridad Social pero que son importantes dentro del PCSS, se establecen procesos no vinculantes para ellos, pero los mismos pueden ser tenidos en cuenta en el desarrollo del PCSS.

Sistema universitario, academia	Diseño Implementación Promoción y divulgación Evaluación Articulación Formación y Fortalecimiento de Capacidades
Medios de comunicación	Diseño Implementación Promoción y divulgación Evaluación Articulación Formación y Fortalecimiento de Capacidades

Ligas y asociaciones de usuarios	Diseño Implementación Promoción y divulgación Evaluación Articulación Formación y Fortalecimiento de Capacidades
Organismos de control	Evaluación

Procesos Estratégicos

Gestión:

El proceso de Gestión en el marco del Plan de Cultura de la Seguridad Social se enfoca en el cumplimiento de las obligaciones de los ministerios que conforman la Comisión Intersectorial de Seguimiento a la Cultura de la Seguridad Social. Este proceso orienta y garantiza el fortalecimiento y la sostenibilidad de la Cultura de la Seguridad Social entre los agentes y usuarios del Sistema de Seguridad Integral (SSSI) en Colombia, cumpliendo con los mandatos de la ley 1502 y normativas subsecuentes. La planificación estratégica, la administración de recursos y el monitoreo continuo son componentes clave para desarrollar planes de acción alineados con los objetivos del direccionamiento, estableciendo metas claras a corto, mediano y largo plazo.

El proceso de Gestión coordina acciones orientadas a la generación y asimilación de las finalidades de la Cultura de la Seguridad Social en Colombia, estimulando la aplicación de una visión armónica de derechos y deberes de las personas para con el sistema de protección social. Esto incluye la colaboración con instituciones y sectores comprometidos con la educación y la protección social tanto a nivel nacional como territorial, asegurando la aplicación de lo dispuesto en la legislación vigente.

La Gestión instruye sobre la manera en que los distintos actores del sistema de protección social ejecutarán sus responsabilidades en materia de sensibilización y socialización en temas de cultura de la seguridad social. Esto se materializa en la adopción de un documento denominado Plan de la Cultura de la Seguridad Social en Colombia, que actúa como



guía para la implementación de estrategias y acciones coherentes. Así, el proceso de Gestión se convierte en el eje articulador que garantiza la coherencia, eficiencia y sostenibilidad de las acciones del Plan de Cultura de la Seguridad Social, permitiendo que sus principios y objetivos se traduzcan en resultados tangibles y duraderos para la sociedad colombiana.

Direccionamiento:

Constituye la piedra angular para la efectiva implementación y sostenibilidad del Plan de Cultura de la Seguridad Social. Este proceso se centra en la construcción y actualización constante de los lineamientos generales y estratégicos que guiarán la ejecución del plan a lo largo del tiempo.

Estará a cargo de la Comisión Intersectorial de Seguimiento a la Cultura de la Seguridad Social y los ministerios que la integran, quienes tienen la tarea encargada por la ley 1502, de coordinar las acciones del PCSS. Dentro de este proceso se incluyen la definición de la visión a largo plazo, las estrategias, las dimensiones, y velar por el cumplimiento de los objetivos generales y específicos del plan. Además, se encargarán de identificar las estrategias claves que permitirán alcanzar dichos objetivos, asegurando así que cada componente del plan esté alineado con una visión coherente.

La comisión se convierte así en la custodia de la visión y el motor que impulsa la evolución constante del Plan de Cultura de la Seguridad Social, asegurando que permanezca alineado con los objetivos iniciales y las necesidades cambiantes de la sociedad.

Institucionalización :

Representa un paso fundamental hacia arraigar los objetivos del plan en las dinámicas de los territorios y los diversos sectores de la seguridad social buscando ahondar en la integración de sus principios en el tejido mismo de las entidades involucradas en el Sistema de Seguridad Integral. Este proceso implica, entre otros, la incorporación del plan en los planes de desarrollo y políticas institucionales, marcando así un compromiso



claro por parte de las instituciones a nivel nacional, territorial y organizacional.

La relevancia de este aspecto radica en que no solo se trata de implementar acciones específicas, sino de integrar los principios de la cultura de seguridad social en la filosofía y el propósito mismo de estas entidades que hacen parte del Sistema.

Es imperativo que los agentes del Sistema de Seguridad Social Integral sean participantes activos en el desarrollo de este proceso de institucionalización. Su involucramiento contribuirá a asegurar que las particularidades y desafíos específicos de cada componente del sistema sean tenidos en cuenta de manera efectiva. La participación de estos agentes no solo garantizará la adecuación del plan a las realidades prácticas del sistema, sino que también fomentará un sentido de apropiación y responsabilidad compartida entre los diversos actores del sistema de seguridad social.

La gradualidad en la institucionalización se presenta como un componente crucial. Este enfoque permite una transición más suave y adaptativa, facilitando la integración orgánica de los lineamientos del plan en la estructura y procesos internos de las entidades. Asimismo, proporciona el espacio necesario para la retroalimentación constante y la adaptación a las dinámicas cambiantes, garantizando que la institucionalización no sea un proceso estático, sino un camino evolutivo que se ajusta a las necesidades cambiantes del entorno y las instituciones mismas. En última instancia, la Institucionalización se erige como el cimiento sobre el cual se construirá y perdurará la Cultura de la Seguridad Social en el ámbito nacional, territorial y organizacional.

Procesos Operativos

Diseño:

Este proceso emerge como un componente esencial para la traducción efectiva de los objetivos generales y específicos del Plan de Cultura de la Seguridad Social en acciones tangibles y programas concretos. Los agentes del Sistema serán responsables de este proceso con la creación



y formulación de planes, programas, estrategias y contenidos específicos destinados a catalizar la apropiación de la seguridad social en la sociedad colombiana.

La labor de los agentes no solo radica en la apropiación de los lineamientos técnicos, sino en la creación de herramientas prácticas que logren movilizar y conectar con diferentes segmentos de la población.

La clave de este proceso reside en asegurar que cada elemento diseñado esté cuidadosamente alineado con las responsabilidades establecidas por la ley 1502 y las resoluciones correspondientes. La conformidad con estos marcos normativos no solo garantiza la legalidad y validez de las acciones, sino que también establece un sólido fundamento ético para las intervenciones diseñadas.

Así, el Diseño no solo se reduce a la creación de documentos formales, sino que representa el puente entre la visión estratégica del plan y el diseño de las acciones prácticas que realmente impactarán en la percepción y participación de la sociedad en el ámbito de la seguridad social.

Implementación:

Este proceso es fundamental en las intenciones estratégicas y los proyectos que hacen parte del plan. Los agentes a nivel nacional, territorial y organizacional asumen una responsabilidad fundamental al poner en marcha los planes, programas y estrategias diseñados previamente en el marco del Plan de Cultura de la Seguridad Social y en sus propios territorios y atendiendo a sus responsabilidades. Este proceso no solo implica la ejecución mecánica de acciones, sino que representa un compromiso activo con el cambio cultural necesario para fortalecer la seguridad social en Colombia.

Los agentes podrán tomar como guía para la implementación los lineamientos establecidos en el plan y la Comisión Intersectorial, pero esto no significa que no puedan realizar procesos de diseño e implementación de programas, estrategias y contenidos por cuenta propia. Este enfoque asegura una coherencia continua con los objetivos generales y específicos del plan, así como con las normativas legales



establecidas por la ley 1502. Además, la implementación busca fortalecer las competencias de los diversos actores involucrados, orientándolas específicamente hacia el enfoque de cultura de la seguridad social.

Los agentes, en colaboración con los responsables de la institucionalización y la Comisión Intersectorial, trabajarán arduamente para desarrollar e implementar planes, programas, estrategias y contenidos que aborden de manera efectiva las necesidades y expectativas de los territorios. Estos componentes pueden incluir actividades de información, sensibilización y formación que tienen como objetivo cambiar las percepciones y comportamientos relacionados con la seguridad social.

La implementación, no solo es la fase de ejecución de acciones, sino un período de transformación activa en la que los agentes del Sistema de Seguridad Integral desempeñan un papel clave en la construcción de una cultura sólida de seguridad social en Colombia.

Promoción y divulgación:

Este proceso emerge como elemento vital dentro del proceso de implementación del Plan de Cultura de la Seguridad Social, y su éxito recae en gran medida en los agentes del sistema. Estos agentes desempeñan un papel central al llevar a cabo la socialización del plan, de sus contenidos, programas y sus herramientas, lo cual se traduce en la difusión activa de información sobre la importancia de la seguridad social a lo largo y ancho del país.

Los agentes se convierten en los principales narradores de la visión y los objetivos de la cultura de seguridad social, pero desde un enfoque territorial, utilizando diversas estrategias de comunicación para alcanzar a las audiencias diversas. Esto implica la creación de mensajes claros y persuasivos que destaquen los beneficios y la relevancia de la seguridad social, adaptados a diferentes contextos y audiencias.

La socialización del plan, y sus metas derivadas se convierte en una oportunidad para involucrar activamente a la población y a los diferentes



actores del Sistema de Seguridad Integral en la conversación sobre la importancia de la seguridad social.

Formación y fortalecimiento de capacidades

El proceso de Formación y Fortalecimiento de Capacidades se enfoca en brindar oportunidades de capacitación y desarrollo tanto a los agentes como a los usuarios del Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI), con el objetivo de equiparlos con los conocimientos, herramientas y competencias necesarios para promover una cultura sólida de seguridad social en el país.

Este proceso comienza con la identificación de las necesidades específicas de formación para cada objetivo del Plan, mediante un análisis detallado de las competencias requeridas para impulsar cambios significativos en la percepción, comprensión y prácticas relacionadas con la seguridad social.

Una vez identificadas las necesidades, se diseñan y desarrollan programas de formación y capacitación adaptados a cada grupo objetivo. Estos programas pueden incluir una variedad de actividades, como cursos, talleres, seminarios, materiales educativos y herramientas de aprendizaje en línea, entre otros.

En el contexto del Plan, la formación y el fortalecimiento de capacidades están alineados con cada uno de los objetivos específicos. Por ejemplo, se busca desarrollar contenidos y metodologías que aborden los principios básicos y avanzados de la seguridad social para orientar los procesos de fortalecimiento y sostenibilidad de la Cultura de la Seguridad Social.

Además, se busca formar fortalecer las capacidades en comunicación. Esto incluye el desarrollo de capacidades comunicativas para la gestión intersectorial y la movilización social, la formación en una comunicación organizacional estratégica que permita enfrentar los desafíos actuales del Sistema, el uso de herramientas digitales, estrategias de comunicación interpersonal y habilidades para la creación de mensajes claros y persuasivos.



Adicionalmente se fomenta el desarrollo de capacidades para la acción colectiva y la gestión del conocimiento, a partir del desarrollo de metodologías que permiten a los participantes recopilar, organizar y compartir información valiosa sobre seguridad social.

Estas iniciativas fortalecen tanto las capacidades individuales como la colaboración entre los distintos actores del sistema, impulsando la sostenibilidad del plan a largo plazo.

Articulación:

El proceso de Articulación, liderado por el Ministerio de Salud y Protección Social en conjunto con los demás ministerios que conforman la Comisión Intersectorial, se erige como el tejido conectivo esencial que une a los diferentes actores y entidades involucradas en la promoción de la seguridad social en Colombia.

Este proceso va más allá de la coordinación desde el Ministerio y la Comisión; implica el compromiso activo y permanente de todos los agentes por mapear cuidadosamente los actores relevantes, fomentar activamente su participación y facilitar la colaboración intersectorial.

En este proceso se hace un llamado a que desde las distintas instancias que implementan el PCSS, se busque permanentemente el trabajo colaborativo, la generación de alianzas que potencien los alcances de cada programa, estrategia o actividad. Ello permitirá que el radio de acción se nutra del trabajo intersectorial, interdepartamental e intergeneracional en cada territorio.

Un asunto crucial dentro del proceso de articulación es la Red de Cooperadores de Cultura de la Seguridad Social. Esta red se convierte en una herramienta fundamental para la colaboración y el intercambio de conocimientos entre las entidades y actores involucrados.

Evaluación :

El proceso de evaluación en el marco del Plan de Cultura de la Seguridad Social es esencial para medir la efectividad de las acciones implementadas



y garantizar una mejora continua. La responsabilidad de este proceso recae en los agentes responsables de la institucionalización a nivel nacional, territorial y organizacional, quienes se convierten en los custodios de la retroalimentación y del conocimiento generado a través de la ejecución del plan.

La evaluación del impacto del plan implica el establecimiento de herramientas, procesos de evaluación y monitoreo, diseñados para capturar de manera precisa los resultados y cambios derivados de las acciones implementadas. Esto no solo cuantifican los logros tangibles, sino que también permitirá evaluar el cambio en las percepciones, actitudes y comportamientos relacionados con la seguridad social.

Este proceso se convierte en un termómetro vital para determinar el alcance y la profundidad de la cultura de seguridad social en Colombia.

Este proceso, además, debe facilitar la transferencia de conocimiento, asegurando que las lecciones aprendidas se integren de manera coherente en la planificación y ejecuciones futuras. Este proceso contribuye no solo a la evolución continua del plan, sino también al desarrollo de una base de conocimientos sólida sobre cómo promover la cultura de seguridad social de manera efectiva.