

**FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA
REPUBLICA
FBSCGR**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN TALENTO HUMANO Y
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
VIGENCIA 2022**

**DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA-
GRUPO DELTALENTO HUMANO Y
DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

FEBRERO DE 2022

TABLA DE CONTENIDO

1	PRESENTACIÓN.....	3
2	MARCO CONCEPTUAL	3
3	MARCO NORMATIVO	5
4	CONTEXTO ESTRATÉGICO.....	7
5	POLÍTICAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	8
6	OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.	8
6.1.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
7	POBLACIÓN OBJETO.....	9
8	IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	9
8.1.	Metodología.....	9
9	CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	9
9.1.	INDUCCIÓN	12
10	ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2022.....	13
10.1	REDES DE APOYO.....	13
11	PRESUPUESTO.....	13
12	META.....	14
13	EVALUACION DEL PIC 2022	14
14	INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC	14
15	ANEXOS 16	
	ANEXO 01– DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES TALENTO HUMANO.....	16
	ANEXO 2. PLAN DE CAPACITACION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO FONDO DE BIENESTAR SOCIALCONTRALORIA GENERAL DE LA RESPUBLICA AÑO 2022-(Ver Adjunto)	22

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA 2022.

1 PRESENTACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, para la vigencia 2022, está diseñado con el fin de contribuir al fortalecimiento de actitudes, habilidades, destrezas, conocimientos y competencias laborales y comportamentales de los funcionarios a fin de afianzar el crecimiento personal y laboral por medio de los programas de capacitación y formación planteados para la presente vigencia.

Así mismo, el PIC 2022, hace parte integral de la política de talento humano, alineado con el plan estratégico institucional, apuntando al objetivo estratégico de fortalecer el desarrollo organizacional de la entidad a partir de la gestión del cambio y la competitividad.

El Plan Institucional de Capacitación, para la vigencia 2022 constituye una herramienta que determina las prioridades de capacitación de los servidores del FBSCGR.

Para abordar con éxito estas acciones, el FBSCGR se encuentra en la línea de continuar y mantener a los servidores públicos conscientes de la importante de nuestra misión, enfocado en el servicio, en el usuario interno y externo, en la calidad y la mejora continua que debe reflejar nuestra Entidad.

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, dando cumplimiento a la normativa, procedió a armonizar el Plan Institucional de Capacitación, para tal fin se solicitó a cada una de las áreas, direcciones y gerencia realizar la identificación de necesidades de capacitación de acuerdo con las funciones que ejecutan dentro de la Entidad, posteriormente, se procedió a consolidar los resultados del diagnóstico de necesidades realizado a los funcionarios así como los resultados de las auditorías internas y externas, las sugerencias y recomendaciones de las instancias representativas de los servidores; Comisión de Personal y Sintrafondo, a partir de lo detectado se proponen estrategias en materia de capacitación como charlas, talleres y cursos, las cuales apuntan al mejoramiento de los procesos institucionales y al enriquecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos del FBSCGR.

En este sentido, el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, buscara a través del Plan Institucional de Capacitación (PIC) brindar la formación consciente de sus colaboradores que generen una competitividad y excelencia en el quehacer diario de la entidad para la vigencia 2022.

De acuerdo con lo anterior, se presenta el siguiente Plan Institucional de Capacitación; el cual, se trabajó de manera participativa con la Comisión de Personal y la administración y se socializará con todos los servidores públicos de la entidad.

2 MARCO CONCEPTUAL

La guía metodológica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación y la guía temática para su desarrollo, diseñadas por el DAFP y la ESAP, recomiendan pautas para el diseño y la implantación de los planes en las entidades estatales, en el marco del aprendizaje basado en necesidades

emergentes y el enfoque de capacitación por competencias, así como para el desarrollo de programas de capacitación, que busquen el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

Ser. Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones. Para la política, es fundamental que cada una de las temáticas y estrategias abordadas recalquen esta dimensión pues es básica para que las otras dimensiones puedan desarrollarse; la guía temática solo sugiere algunos aspectos a trabajar que deberán complementarse de acuerdo con las características de la organización, de los equipos de trabajo y de sus miembros.

Saber. Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener servidores públicos interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.

Hacer. Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del servidor público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

A continuación, se presentan algunos conceptos que permiten comprender la propuesta del Plan Institucional de Capacitación –PIC.

Plan Institucional de Capacitación. De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la Función pública, “(...) es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública”.

Capacitación. Como lo indica el Art. 4º del Decreto 1567 de 1998, “... 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 el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”

Formación. Es entendida en la referida normatividad como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

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

Aprendizaje organizacional: Es el conjunto de procesos que las entidades deben construir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Educación no formal. Hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

Educación Informal. Como lo indica el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, “Se considera 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.”

Los Programas de Inducción y Reinducción. Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad. (Artículo 7 del Decreto 1567 de 1998).

Entrenamiento en el puesto de trabajo. Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objeto de asimilar en la práctica de sus funciones; por lo tanto, está orientada a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP)

Competencias laborales. De acuerdo con lo señalado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública, se constituyen en el eje de la capacitación, cuyo enfoque se orienta hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos del cargo específico. Algunas de estas competencias son: la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo y valorar y respetar lo público.

Educación formal. De conformidad con lo señalado en el artículo 10 de la Ley 115 de 1994, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducen a grados o títulos.

3 MARCO NORMATIVO

Acogiendo los parámetros señalados por el Gobierno Nacional en materia de capacitación se presenta la normatividad que soporta los planes de capacitación.

La Constitución Política de Colombia de 1991, en el Art. 53; La ley 30 de 1992, por la cual se organizó el servicio público de educación superior: La ley 115 de 1994, Ley General de Educación.

La Ley 190 de 1995, Estatuto Anticorrupción, Art. 7º. Se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, en el Art. 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

La 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, en especial en el Art. 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.

El Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo Art. 65 se indica que: “los Planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.

El Decreto 515 del 20 de diciembre de 2006, por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

El Decreto 4465 del 29 de noviembre de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el IDAFP y la ESAP.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.”

Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector trabajo, establece en su artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST

El Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, el cual, en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los “Programas de Formación y Capacitación”.

Resolución 390 del 30 de mayo del 2017, por la cual se actualiza el plan de formación y capacitación del Departamento de la Función Pública.

El Decreto 51 del 16 de enero de 2018, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de capacitación en negociación sindical, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

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.

Directiva presidencial No. 09 de 9 de noviembre de 2018, por la cual se indican acciones con austeridad del gasto.

Ley 1960 de 2019, artículo 3, “Por el cual se modifica el decreto – ley 1567 de 1998, determina que: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Resolución No. 104 de 27 de marzo de 2020, “Por la cual se actualiza el Plan Nacional del Formación y Capacitación”, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Por la cual se dan lineamientos para la profesionalización y Desarrollo de los Servidores públicos, orientando a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional, basados en el desarrollo de las capacidades de los servidores de la Entidades Públicas. (Función Pública-Esap 2017)

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en los proyectos de aprendizaje en equipo, tiene el propósito de establecer pautas para la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación, los cuales se deben abordar de manera integral, proporcionando las fases, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en las necesidades organizacionales. Igualmente, se debe tener en cuenta el enfoque de capacitación por competencias, cuyo objetivo conforma y administra proyectos de aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer.

Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores públicos, tiene como propósito ser guía para la creación de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC), y cuyo objetivo es mejorar la calidad de los servicios ofrecidos cargo del Estado.

Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

4 CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan Institucional de Capacitación está orientado al fortalecimiento de las habilidades y capacidades de los servidores públicos, que permitirá interactuar y mejorar la prestación del servicio de las diferentes áreas, articulándose con el Plan Estratégico Institucional y Plan de Acción Institucional en los siguientes aspectos:

Objetivo Estratégico: Fortalecer el desarrollo organizacional de la entidad a partir de la gestión del cambio y la competitividad.

Estrategia: Construir una Política orientada hacia la profesionalización de la planta de personal basada en la gestión de competencias y habilidades de nuestros servidores.

Meta: 100% de Cumplimiento de las actividades planificadas

Responsable: Dirección de Gestión Corporativa – Grupo Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional.

5 POLÍTICAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, atendiendo su qué hacer misional, las políticas y lineamientos generales de la gestión y administración del Talento Humano, formula e implementa Planes Integrales de Capacitación que posibilitan el fortalecimiento de las competencias técnicas y blandas de los servidores públicos vinculados a la entidad, orientados a crear, mejorar y mantener las condiciones dignas de desempeño laboral, el favorecimiento y desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida, así como los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad, igualdad, moralidad e identificación del servidor público con sus responsabilidades laborales.

Con el fin de atender las necesidades de capacitación, la Dirección de Gestión Corporativa – Grupo Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional establece políticas, en concordancia con la Guía del Plan Nacional de Capacitación emitido por el Departamento de la Función Pública con el Modelo Integrado de Gestión Pública y con los principios de la capacitación.

Se tendrá como base el marco de referencia de los principios rectores de la capacitación en el sector público: complementariedad, integridad, objetividad, participación, prevalencia del interés de la organización, integración a la carrera administrativa, énfasis en la práctica y continuidad.

La formulación de los planes será anual, en concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación y las normas que regulan la materia.

6 OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.

Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades a partir de formación y capacitación, promoviendo el desarrollo integral de sus funcionarios a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022.

6.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos del FBSCGR para contribuir

a su desarrollo personal y laboral.

- Promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano del FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA para integrar el conocimiento y la competitividad como parte de la cultura organizacional.
- Fortalecer la capacidad individual y colectivo de los servidores públicos para aportar conocimientos que generen valor, habilidades y actitudes que conlleven a un mejor desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Desarrollar conocimientos, destrezas y habilidades para ayudar a preparar a los colaboradores en los roles futuros del FBSCGR.
- Fortalecer los conocimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la identificación de los peligros y control de los riesgos relacionados con el trabajo; extensivo a todos los servidores públicos, incluyendo a trabajadores independientes y contratistas.

7 POBLACIÓN OBJETO

El Plan institucional de Capacitación está dirigido a todos los funcionarios del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República.

8 IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades se realizó de acuerdo con el procedimiento que se encuentra en SICME PT-A-430-03, utilizando el formato publicado en SICME F-A-430-02.

8.1. Metodología

La Dirección Administrativa y Financiera y el grupo de Talento Humano, ahora la Dirección de Gestión Corporativa – Grupo Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional, para la identificación de las necesidades de capacitación, utilizó la encuesta de necesidades de capacitación en el formato F-A-430-02 publicado en SICME, el cual contiene diversas fuentes para realizar la identificación de las necesidades emergentes en las distintas direcciones y oficinas de la Entidad tales como: PEI, PAI, EDL, competencias, auditorías, evaluación de clima organizacional, Sistemas de Gestión, informes de seguimiento, PIC vigencia anterior, entre otras.

Una vez identificadas las necesidades de cada área, se agruparon en los ejes temáticos. Luego del diligenciamiento de la encuesta por parte de las direcciones con sus grupos de trabajo, estas son enviadas a la Dirección Administrativa y Financiera-Talento Humano ahora la Dirección de Gestión Corporativa – Grupo Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional, quien se encarga de consolidar y realizar los filtros correspondientes, teniendo en cuenta la normatividad, impacto y presupuesto.

Posteriormente, se presenta a la Comisión de Personal quien realiza las observaciones a que haya lugar, para la posterior presentación a la Gerencia de la Entidad, para su aprobación y socialización.

9 CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

El Plan Institucional de Capacitación es consecuencia de los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades de capacitación, los cuales responden a necesidades concretas de formación y/o fortalecimiento para enfrentar una situación o reto estratégico institucional.

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, consolidó el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022 enmarcando las necesidades de capacitación en cuatro ejes, en atención a la actualización realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública por medio de la Resolución 104 de 2020, para lo cual se estableció de la siguiente manera:

Eje temático I: Gestión del conocimiento y la innovación: Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

Eje temático II: Creación de Valor Público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado- ciudadano.

En tal sentido, surge la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos, para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Eje temático III: Transformación Digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Función Pública).

Eje temático IV: Probidad y Ética de lo Público: La integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

En atención a lo anterior y con el propósito de priorizar, se tuvo en cuenta la pertinencia, la necesidad y la disponibilidad presupuestal, se definió la estructura del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2022, la cual está enmarcada dentro de los ejes temáticos mencionados, incluyendo programas técnicos,

herramientas de gestión, competencias específicas y el desarrollo de habilidades blandas, entre otros, con la finalidad de mejorar continuamente el desempeño de las funciones a cargo, logrando el crecimiento personal y profesional en los servidores así:

TEMATICA
Contratación-Supervisión de contratos-Estudios previos-estudios de mercado; Pólizas seguros contratación y todo riesgo; SECOP II
Actualización en normas de derecho administrativo
Configuración contrato realidad
Habilidades directivas en el manejo de conflictos
Excel
Metodologías de lean y Agile
Identificación y construcción de riesgos y MIPG
Nuevo código general disciplinario ley 1952 de 2019 y ley 20 94 de 2021,
Capacitación para respuestas de fondo a las PQRD
Ilegalidad Del Acto Administrativo Que Declara La Insubsistencia de funcionario en Provisionalidad
Gestión del comité de convivencia y acoso laboral
Reinducción de cada área de trabajo con el fin de que todos veamos la importancia y complejidad el trabajo de los demás
Capacitación sobre derechos y deberes de los funcionarios públicos
Oratoria - hablar en público
Formación por competencias colegio
Tablas de retención documental ley 594 de 2000 ley general de archivos. - Curso de archivística y gestión documental
Gestión y organización de eventos
Estructuración planes y programas de bienestar
Atención integral en salud oral
Telesalud y telemedicina
Bioseguridad en odontología
Actualización en el sistema de gestión de control de calidad en el laboratorio clínico
Gestión de la calidad en salud
Actualización en salud pública
Planeación estratégica
Presupuesto público
Gestión del conocimiento
Elaboración de diagramas de flujo
Gestión documental (manejo y archivo de documentos electrónicos)
Racionalización de trámites
Normas aplicables en el área de cesantías
Sistemas integrados de gestión
Curso de archivística y gestión documental

Curso de actualización en el modelo integrado de gestión MIPG
Congreso Nacional de gestión de Personal
Manejo de Bienes e Inventarios y Bajas
Formación en EpC
Manual de convivencia debido proceso y conducto regular
charlas sobre lo que hacemos y como lo hacemos
Alfanet con todos los beneficios de importancia del sistema como herramienta principal de comunicación con los usuarios
Capacitaciones en los diferentes aplicativos de la entidad.
Promoción y prevención en salud
Salud en el trabajo y bienestar
Charlas en donde cada área explique cada uno de sus procesos
Innovación en el sector público
Capacitación sobre la seguridad y salud en el trabajo
Clima organizacional
Conflicto de Interés
Código de Integridad del servidor publico
Gestión del cambio
Archivo documentos digitales
Gestión notarial
Derecho comercial

- Apoyos Educativos para funcionarios inscritos en carrera administrativa que cumplan con los requisitos señalados en la Resolución 005 de 2022.

9.1. INDUCCIÓN

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional y al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales en función del logro de una entidad ágil, moderna y transparente que permita interactuar y mejorar su respuesta a las diferentes áreas del FBSCGR.

Para ello, se programa una jornada general de inducción para los servidores en el primer semestre, con participación de los responsables de proceso quienes brindaran información del que hacer de cada una de las direcciones y áreas de la Entidad. No obstante, se llevarán a cabo inducciones cada vez que ingrese una persona a la entidad, lideradas por el grupo de Talento Humano, de acuerdo con la agenda que se programe para tal fin. Por otra parte, el profesional líder de cada área se responsabilizará de la inducción en el puesto de trabajo.

9.2. REINDUCCIÓN

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos. 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. (Decreto 1567 de 1998).

La reinducción puede presentarse de dos maneras; física o virtual, teniendo en cuenta que la prestación de servicios del Fondo de Bienestar Social de la CGR se desarrolla en las tres (3) sedes que la componen, las cuales atienden temas netamente misionales y de servicio directo a la comunidad (Familias de los funcionarios del FBSCGR, funcionarios de la Contraloría General de la República e Hijos).

10 ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2022

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, el grupo de gestión del Talento Humano y desarrollo Organizacional realizará la socialización con todo el personal del FBSCGR, mediante correos electrónicos, publicación en la página, y demás canales de comunicación con que cuente la Entidad.

Las actividades de capacitación serán coordinadas por el grupo de gestión del Talento Humano y desarrollo Organizacional conjuntamente con los talleristas externos responsables de cada charla, taller, conferencia, curso entre otros. En caso de que las actividades sean desarrolladas con facilitadores internos, el profesional asignado de Talento Humano trabajará directamente con el servidor de enlace asignado por el área, a fin de realizar el respectivo seguimiento. Para las capacitaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo se contará con el apoyo de la Profesional Especializada de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien realizará la gestión requerida con facilitadores externos (ARL, Caja de Compensación, EPS, entre otros) o internos.

Para socializar y realizar las inscripciones a las diferentes actividades, se contarán con piezas de comunicación, en coordinación con Comunicaciones, las cuales se publicarán en los diferentes canales de comunicación que tiene la Entidad. O a través de plataformas virtuales ofrecidas por terceros (ARL, Caja de Compensación, EPS, entre otros)

Otras de las estrategias que con las que se cuentan son:

10.1 REDES DE APOYO

Teniendo en cuenta los diferentes aliados estratégicos como lo son las Universidades Públicas, El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, se establecerán actividades con las cuales se aprovechará la participación en eventos de capacitación con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas, y optimizar los recursos asignados para el Plan de Capacitación Institucional.

Adelantaremos el acercamiento con las distintas redes de apoyo para consolidar alianzas y colaboración del SENA, ESAP, Archivo General de la Nación, Contaduría General de la Nación, Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, así como la ARL, Caja de Compensación Cafam, EPS, entre otras. Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de formadores internos que facilitarán la apropiación del conocimiento en el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República.

11 PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación se cuenta con un presupuesto de CUATROCIENTOS TRES MILLONES CIENTO NOVENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS CUARENTA PESOS (\$ 403.193.340), los cuales están publicados en el Plan de Adquisiciones de 2022.

Los demás temas inmersos en el plan serán implementados con aliados estratégicos y capacitadores internos.

12 META

La meta para el año 2022 es ejecutar los 53 temas planteados en el PIC (Anexo 2), (100% de cumplimiento, frente a las actividades planificadas)

13 EVALUACION DEL PIC 2022

Para evaluar el impacto y la transferencia de las actividades programadas dentro del PIC se utilizan los registros definidos dentro del Sistema de Gestión de Calidad como; Evaluación eficacia de la capacitación, Evaluación de eventos de capacitación, Matriz Formulación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, a fin de valorar la transferencia del proceso de capacitación al desempeño individual e institucional y los cambios generados en las situaciones problemas detectadas y en el desempeño institucional, que el plan pretendió resolver.

14 INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Para evaluar la gestión del PIC se aplicarán principalmente indicadores de eficiencia, de eficacia y de efectividad.

Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación:

¿Qué evaluar?	Indicadores	Evidencias
Cobertura del PIC	No. personas que participaron en acciones formativas del PIC/ Total servidores planta * 100	seguimiento a capacitación identificada como seguimiento a la formación y capacitación del personal, formato en trámite de actualización.
Cumplimiento del PIC	No. de capacitaciones realizadas / No. Capacitaciones programadas en el periodo en el PIC * 100	seguimiento a capacitación identificada como seguimiento a la formación y capacitación del personal, formato en trámite de actualización.
Mejora en las competencias (ser, saber y hacer)	No. de funcionarios que han mejorado competencias "ser, saber y hacer" en el periodo/ No. funcionarios participaron en el PIC en el periodo * 100	seguimiento a capacitación identificada como seguimiento a la formación y capacitación del personal, formato en trámite de actualización.
Utilización del conocimiento	No. personas que aplican algún contenido de la acción formativa en la que participaron/ No. total, de personas que participaron en el PIC * 100	seguimiento a capacitación identificada como seguimiento a la formación y capacitación del personal, formato en trámite de actualización.

La entidad a través del profesional del grupo de Talento Humano de la Dirección Administrativa y Financiera, realizarán el autocontrol, control, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación mediante encuestas y evaluación de eficacia, formatos de seguimiento a la formación y capacitación del personal, formato en trámite de actualización. publicados en SICME.

Aprobó: Ana María Estrada Uribe-Gerente

Revisó: José Luis Arciniegas Galindo – Director Administrativo y Financiero

Comisión de personal

Proyectó: Karol Silva Cadena– Profesional Especializado Talento Humano

15 ANEXOS

ANEXO 01– DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES TALENTO HUMANO

Categoría	Tema	Metodología	Entidad y/o Medio para dar la capacitación	Población Objeto	Evaluación			Observación
					B	R	M	
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Contratación-Supervisión de contratos-Estudios previos-estudios de mercado; Polizas seguros contratación y todo riesgo; SECOP II	Capacitación-Taller	Particular	Funcionarios Asuntos disciplinarios, contratación, grupo de seguimiento y atención a gerencias departamentales.				
	Actualización en normas de derecho administrativo	Capacitación-Taller	Particular	Funcionarios Contratación, Cesantías, talento humano				
	Configuración contrato realidad	Capacitación	Interna	Funcionarios área jurídica y contratación.				
	Habilidades directivas en el manejo de conflictos	Capacitación	Particular	Funcionarios Laboratorio clínico, Centro médico, grupo bienestar Recreación cultura y deportes				



Excel	Diplomado	Particular- Entidades Aliadas	Funcionarios áreas Cesantías, Cartera, Control interno, Recreación cultura y deportes, Gerencias departamentales, talento humano.				
Metodologías de lean y Agile	Taller	Particular	Funcionarios Laboratorio clínico, Centro médico, Recreación cultura y deportes				
Identificación y construcción de riesgos y MIPG	capacitación	Particular	Funcionarios Grupo de planeación, Control Interno.				
Nuevo código general disciplinario ley 1952 de 2019 y ley 20 94 de 2021,	curso	Particular	Funcionarios oficina asuntos disciplinarios				
Capacitación para respuestas de fondo a las PQRD	curso	Particular- Entidades Aliadas	Funcionarios grupo de control interno de gestión.				
Ilegalidad Del Acto Administrativo Que Declara La Insubsistencia de funcionario en Provisionalidad	Capacitación	Interna	Funcionarios grupo de asuntos jurídicos.				



Tablas de retención documental ley 594 de 2000 ley general de archivos. - Curso de archivística y gestión documental	Capacitación	Particular	Funcionarios de archivo, atención al usuario, centro medico, oficina asuntos disciplinarios, contratación.				
Gestión y organización de eventos	Capacitación	Particular	Funcionarios grupo bienestar, recreación, cultura y deporte.				
Estructuración planes y programas de bienestar	capacitación	Particular	funcionarios grupo de seguimiento y atención a gerencias departamentales.				
Atención integral en salud oral	capacitación	Particular-Entidades Aliadas	Funcionarios grupo centro medico y atención integral en salud.				
Telesalud y telemedicina	capacitación	Particular-Entidades Aliadas	Funcionarios grupo centro medico y atención integral en salud.				
Bioseguridad en odontología	capacitación	interna	Funcionarios grupo centro medico y atención integral en salud.				
Actualización en el sistema de gestión de control de calidad en el laboratorio clínico	capacitación	particular	Funcionarios grupo centro medico y atención integral en salud.				



Gestión de la calidad en salud	capacitación	particular	Funcionarios grupo centro medico y atención integral en salud.				
Actualización en salud pública	capacitación	particular	Funcionarios grupo centro medico y atención integral en salud.				
Planeación estratégica	capacitación	particular	funcionarios oficina de planeación.				
Presupuesto público	capacitación	particular	funcionarios oficina de planeación.				
Gestión del conocimiento	capacitación	particular	funcionarios oficina de planeación.				
Elaboración de diagramas de flujo	curso-taller	particular	funcionarios oficina de planeación.				
Gestión documental (manejo y archivo de documentos electrónicos)	capacitación	Particular-Entidades Aliadas	funcionarios oficina de planeación.				
Racionalización de trámites	capacitación	Particular-Entidades Aliadas	funcionarios oficina de planeación.				
Normas aplicables en el área de cesantías	capacitación	Particular	funcionarios grupo de gestión de cesantías.				
Curso de archivística y gestión documental	curso	Particular-Entidades Aliadas	funcionarios de control interno de gestión, grupo de gestión administrativa				
Curso de actualización en el modelo integrado de gestión MIPG	capacitación	Particular-Entidades Aliadas	funcionarios de control interno de gestión.				
Congreso Nacional de gestión Personal	capacitación	Particular	funcionarios que ejercen el ejercicio de				



				coordinadores de grupo.				
	Manejo de Bienes e Inventarios Bajos	capacitación	Particular	Grupo de gestion administrativa				
	Formación en EpC	Seminario - taller	Particular	Funcionarios grupo de gestión educativa y colegio.				
	Manual de convivencia debido proceso y conducto regular	Seminario - taller	Particular	Funcionarios grupo bienestar, recreación, cultura y deporte.				
	Gestión notarial	capacitación	Particular-Entidades Aliadas	funcionarios grupo de gestion de apoyo financiero crédito y cartera.				
	Derecho comercial	capacitación	Particular-Entidades Aliadas	funcionarios grupo de gestion de apoyo financiero crédito y cartera.				
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Gestión del comité de convivencia y acoso laboral	Seminario-Taller	Particular	Funcionarios grupo Centro medico y atención integral en salud.				
	Reinducción de cada área de trabajo con el fin de que todos veamos la importancia y complejidad el trabajo de los demás	Capacitación	Toda la planta de personal.	Toda la planta de personal.				
	charlas sobre lo que hacemos y como lo hacemos	charla	Particular-Entidades Aliadas	Funcionarios grupo bienestar, recreación, cultura y deporte.				
	Alfanet con todos los beneficios de importancia del sistema como herramienta principal de comunicación con los usuarios	capacitación	Particular-Entidades Aliadas	Funcionarios grupo bienestar, recreación, cultura y deporte.				



	Capacitaciones en los diferentes aplicativos de la entidad.	capacitación	Particular-Entidades Aliadas	funcionarios grupo de seguimiento y atención a gerencias departamentales.				
	Promoción y prevención en salud	curso	Interna	Funcionarios grupo centro medico y atención integral en salud.				
	Salud en el trabajo y bienestar	capacitación	Interna	Funcionarios grupo centro medico y atención integral en salud.				
	Charlas en donde cada area explique cada uno de sus procesos	capacitación	Interna	Funcionarios grupo centro medico y atención integral en salud.				
	Innovación en el sector público	capacitación	Particular-Entidades Aliadas	funcionarios grupo de gestion de apoyo financiero crédito y cartera.				
	Capacitación sobre la seguridad y salud en el trabajo	capacitación	Interna	Toda la planta de personal.				
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Oratoria - hablar en público	Capacitación	particular	Funcionarios grupo Bienestar, recreación, cultura y deporte				
	Formación por competencias	Seminario-taller	particular	Funcionarios grupo de gestión educativa y colegio.				
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	Capacitación sobre derechos y deberes de los funcionarios públicos	Capacitación	Interna	Toda la planta de personal.				



FONDO DE BIENESTAR SOCIAL
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
NIT. 800.252.683-3

	Clima organizacional	capacitación	Particular-Entidades Aliadas	Funcionarios grupo centro medico y atención integral en salud.				
	Conflicto de Interes	capacitación	Interna	funcionarios Gestion Corporativa				
	Codigo de Integridad del servidor publico	capacitación	Interna	funcionarios Gestion Corporativa				
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Gestión del cambio	capacitación	Particular-Entidades Aliadas	Funcionarios grupo bienestar, recreación, cultura y deporte.				
	Archivo documentos digitales	capacitación	Particular-Entidades Aliadas	funcionarios grupo de gestión de cesantias.				

ANEXO 2. PLAN DE CAPACITACION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO FONDO DE BIENESTAR SOCIALCONTRALORIA GENERAL DE LA RESPUBLICA AÑO 2022-(Ver Adjunto)