

**FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA
REPÚBLICA- FBSCGR**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN TALENTO HUMANO Y DESARROLLO
ORGANIZACIONAL- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
VIGENCIA 2023**

**DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA- GRUPO
DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO
ORGANIZACIONAL**

FEBRERO DE 2023

CONTENIDO

1	PRESENTACIÓN	4
2	OBJETIVO GENERAL	5
3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
4	MARCO CONCEPTUAL	5
5	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	8
6	MARCO NORMATIVO	8
7	POLÍTICAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	11
8	BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	11
	8.1 OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS	11
9	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	12
10	METODOLOGÍA	12
11	CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	13
	11.1 EJES TEMÁTICOS	13
12	ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN	17
13	INDUCCIÓN	17
14	REINDUCCIÓN	17
15	ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2023	17
	a. REDES DE APOYO	18
16	PRESUPUESTO	18
17	META	19
18	EJECUCIÓN	19
19	PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	19

20 EVALUACIÓN DEL PIC 2023	21
21 INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC	21
22 ANEXOS	22
ANEXO 01 - DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES TALENTO HUMANO 2 Ver Adjunto)	22
ANEXO 02. PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
FONDO DE BIENESTAR SOCIAL CONTRALORIA GENERAL DE LA REPÚBLICA	
AÑO 2023-(Ver Adjunto)	22

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA 2023.

1 PRESENTACIÓN

Dentro del marco de la normatividad del Plan Nacional de Formación y Capacitación y como parte del Plan Estratégico de gestión del talento Humano que establece Formación y Capacitación de los servidores públicos denominado “Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos se formula el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2023”.

Para el diagnóstico de necesidades se requirió a todos los servidores públicos de la entidad y especialmente al equipo directivo, asesor y coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo (GIT).

Para la formulación y desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, se tuvo en cuenta el diagnóstico de necesidades individuales de capacitación, necesidades de capacitación manifestadas por los líderes de cada área, resultados de las auditorías internas y externas, las sugerencias y recomendaciones de las instancias representativas de los servidores; Comisión de Personal, Sintrafondo y requerimientos del MIPG, a partir de las necesidades reportadas 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.

Para el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República es de gran importancia la formulación del Plan Institucional de Capacitación, dado permite que las acciones de formación y capacitación definidas aporten al desarrollo personal y las capacidades individuales de los servidores, orientando su desempeño al cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales.

El Plan Institucional de Capacitación del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, se fundamenta en los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020 - 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, las disposiciones de la Escuela de Administración Pública – ESAP, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las necesidades de capacitación que se identifican en las dependencias de la entidad y por los funcionarios a nivel individual.

En ese sentido, el Plan Institucional de Capacitación de la CGN deberá guardar concordancia con los parámetros que imparta el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación

Es importante resaltar que el Plan Institucional de Capacitación para la presente vigencia apunta al cumplimiento del objetivo estratégico *“Fortalecer la gestión del Talento Humano para que responda a los retos del contexto institucional a partir del desarrollo integral de habilidades, reducción de brechas en competencias laborales y adaptación permanente al cambio”*.

En ese sentido y de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada Entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, tiene como objetivo dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones del PIC con vigencia 2023, priorizando aquellos que pueden ofrecer respuestas a las necesidades de aprendizaje más necesarios para la Entidad.

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 OBJETIVO GENERAL

Incentivar el crecimiento profesional e integral de los servidores públicos, fortaleciendo capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias tanto individuales como grupales y así contribuir con a la idoneidad de su desempeño y por ende al fortalecimiento de la entidad.

3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 3.1. Atender las necesidades concretas de capacitación de los servidores públicos, para el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias.
- 3.2. Promover el desarrollo integral del talento humano y de la ética de los servidores públicos.
- 3.3. Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos con el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos de la Entidad.
- 3.4. Fortalecer los conocimientos habilidades y actitudes, para el buen desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- 3.5. Elevar los niveles de conocimiento del personal tanto a nivel individual como colectivo.
- 3.6. Elevar el nivel de eficacia y eficiencia de los servidores públicos de la Entidad.
- 3.7. Desarrollar las competencias laborales necesarias para el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia

4 MARCO CONCEPTUAL

Las siguientes definiciones conceptuales permiten comprender el Plan Institucional de Capacitación (PIC):

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.

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".

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

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.

Conocimientos Esenciales. Son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020).

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.

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”.

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.

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).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano. Conocida anteriormente como educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Formación. Es entendida en la referida normatividad como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado 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.

Modelos de Evaluación. Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional (Departamento Administrativo de Función Pública-DAFP,2018).

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”.

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).

Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

5 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998 y sus modificaciones:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la

capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos

6 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.

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 1952 de 2019, Código General Disciplinario, en el Art. 37 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.

Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley general de Educación

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.

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 y siguientes”.

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

Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

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. 08 del 17 de septiembre de 2022, Directrices de austeridad hacia un gasto público eficiente.

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”.

Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), artículo 37 numeral 3, el cual establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”

Resolución No. 104 de 27 de marzo de 2020, “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de 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 que 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 aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer.

El 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 a 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.

7 POLÍTICAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación da prioridad aquellas necesidades que involucran los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, para lo cual se tendrán en cuentas las siguientes políticas de operación:

Las necesidades de capacitación se atenderán, a través de alianzas con otras entidades, contratación con instituciones de formación, personal interno que cuente con los conocimientos para brindar la capacitación, entre otros. Lo anterior dependerá del tipo de formación y nivel de profundización.

Los jefes inmediatos, coordinadores y líderes de proceso de cada grupo de trabajo promoverán la asistencia y retroalimentación del conocimiento.

La estructura del Plan Institucional de Capacitación es dinámica y flexible, de manera que se ajusta a los tiempos y necesidades de la entidad.

El fortalecimiento de la cultura de aprendizaje está a cargo de todos los servidores públicos del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, razón por la cual el compromiso frente a los procesos de formación y la gestión del conocimiento es compartido.

Para los cursos o eventos de capacitación iguales o superiores a las 40 horas de duración se realizará una medición de impacto, con el propósito de determinar el nivel de aprendizaje de los funcionarios que asistieron a los mismos. Para ello, podrán realizarse evaluaciones de conocimientos, talleres experimentales y/o revisar el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales, dentro de la evaluación del desempeño laboral.

8 BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Teniendo en cuenta lo estipulado en el artículo 3 de la 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”, son beneficiarios: “Los servidores públicos pertenecientes a la planta de personal 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”.

8.1 OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema nacional de Capacitación y estímulos), los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación en tienen las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reintroducción, según el caso, impartidos por la entidad.

9 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para la elaboración del Plan, se desarrolló un proceso de diagnóstico de necesidades de capacitación, analizando los resultados obtenidos por el siguiente método:

- Encuesta de necesidades por medio del formato publicado en SICME F-A-430-02, donde se obtuvo la información necesaria para identificar las temáticas de mayor interés pertenecientes a su respectivo eje de desarrollo por parte de los servidores.

10 METODOLOGÍA

La metodología utilizada para el diagnóstico de este PIC es cualitativa por la recolección de información basada en la objetividad y percepción de los servidores. El instrumento para la recolección de datos utilizado fue mediante una encuesta virtual denominada encuesta necesidades de capacitación vigencia 2023, de forma virtual, en el siguiente enlace: [LINK ENCUESTA NECESIDADES CAPACITACIÓN 2023](#), a través de un formulario, con preguntas abiertas; dirigida a todos los servidores públicos y el cual se compartió mediante

correo institucional.

Luego de consolidar la información recolectada se da paso a la priorización de las temáticas, adaptándolas a los objetivos y necesidades de la entidad.



El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continúa con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación que no solo muestra los resultados de la capacitación sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.

11 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 2023 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.

11.1 EJES TEMÁTICOS

Eje temático: 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. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles

o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangible, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

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. Esto responde, principalmente, a 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.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

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: Plantea como una prioridad temática dentro de la formación de los servidores, 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, 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 2023, 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:

TEMÁTICA	EJE TEMÁTICO
Matemática financiera	Gestión del conocimiento y la innovación
Contratos privados - Hipotecas - Garantía	Creación del valor público
Gestión documental y archivo	Transformación digital
Taller teórico práctico Contratación elaboración de estudios previos - manejo de secop II	Creación del valor público
Redacción y ortografía	Gestión del conocimiento y la innovación
Servicio al cliente	Creación del valor público
Actualización normatividad derecho procesal	Creación del valor público
Auditoría financiera	Creación del valor público
Construcción planes de mejoramiento	Gestión del conocimiento y la innovación

TEMÁTICA	EJE TEMÁTICO
Planeación y organización de eventos masivos	Creación del valor público
Legalidad actos administrativos	Creación del valor público
Contrato realidad	Creación del valor público
Diplomados Equipo Docente	Creación del valor público
Manejo del dolor	Creación del conocimiento y la innovación
Bilingüismo	Transformación digital
Atención en primera infancia	Gestión del conocimiento y la innovación
Sistema integrado de conservación, Plan de conservación documental / herramientas tecnológicas para la gestión documental electrónica / modelo de requisitos e implementación de un SGDA	Transformación digital
Actualización tributaria	Creación del valor público
Fortalecimiento del manejo del Excel	Transformación digital
Actualización del Modelo Integrado de Planeación- MIPG	Gestión del conocimiento y la innovación
Bibliotecología y archivo	Transformación digital
Temática en cesantías	Creación del valor público
Lenguaje y comunicación de señas	Probidad y ética de lo público
Neurolingüística	Probidad y ética de lo público
Liderazgo Organizacional	Probidad y ética de lo público
Habilidades Sociales	Probidad y ética de lo público
Conflicto de Interés	Probidad y ética de lo público
Deberes, Derechos y Prohibiciones	Probidad y ética de lo público
Manual de Convivencia	Creación del valor público
Marco Pedagógico de la Enseñanza para la comprensión EpC.	Creación del valor público

- Apoyos Educativos para funcionarios inscritos en carrera administrativa que cumplan con los requisitos señalados en la Resolución 005 del 11 de enero de 2022.

12 ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN

- Se publicará el Plan Institucional de Capacitación en la página web de la entidad.
- Se comunicará y socializará a través del correo institucional masivo a toda la entidad.
- Se comunicará mediante correo electrónico los eventos de capacitación programados, para conocimiento de los funcionarios que deban asistir con copia a cada jefe inmediato.
- Cuando sea el caso, se enviarán comunicados internos dirigidos a cada jefe de dependencia, invitando a participar de los eventos de capacitación.

13 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, familiarizarse con el servicio público, instruir 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 cada semestre, con participación de los responsables de proceso quienes brindarán información del que hacer de cada una de las direcciones y grupos 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 y Desarrollo Organizacional, de acuerdo con la agenda que se programe para tal fin. Por otra parte, el profesional líder de cada grupo y/o proceso es responsable de la inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

14 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; presencial 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).

15 ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2023

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 Especializado 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:

a. 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.

Adelantamos 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.

16 PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación se cuenta con un presupuesto de **CUATROCIENTOS CUARENTA MILLONES DE PESOS (\$440.00.000) MCTE**, los cuales están asignados en la distribución presupuestal y en el Plan de Adquisiciones de 2023.

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

17 META

La meta para el año 2023 es ejecutar los 53 temas planteados en el PIC (Anexo 2), (100% de cumplimiento, frente a las actividades planificadas).

18 EJECUCIÓN

Para la ejecución de las formaciones solicitadas, el Grupo de Talento Humano del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República establece un cronograma adecuado y se garantizan los recursos necesarios para el óptimo cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación, el cual podrá ejecutarse de tres maneras:

- Capacitación Interna.
- Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo con las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo con los lineamientos del manual de contratación de la entidad o con aquellas entidades que tengan disponibilidad de dictar las capacitaciones de manera gratuita.
- Inscripción a oferta pública, cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.

19 PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El plan de capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST proyectado para la vigencia 2023.

Se tuvo en cuenta los riesgos evidenciados en el diagnóstico y resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, los eventos que generaron accidentalidad durante la vigencia 2022 y el cumplimiento legal que nos ordenan.

Objetivo General	Tema
Dara conocer a los servidores los lineamientos del SGSST en especial la Política, Riesgos y Responsabilidades frente al SG-SST	Inducción y reintucción en el SGSST
Dar a conocer los conceptos requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, dando cumplimiento a la normatividad vigente.	Curso 50 Horas / 20 Horas - Capacitación Virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo
Dar a conocer las funciones y responsabilidades del comité de convivencia laboral	Funciones y Responsabilidades comité de convivencia laboral

Objetivo General	Tema
Dar a conocer pautas para la resolución de conflictos	Resolución de conflictos
Brindar herramientas para fortalecer el hacer y el actuar del comité de convivencia laboral	Proceso frente a quejas presentadas al comité de convivencia laboral.
Brindar herramientas para el cuidado de la salud con exposición a riesgo biológico	Riesgo Biológico
Generar estrategias de cuidado y prevención de enfermedades visuales por factores laborales.	Capacitación en Salud Visual
Brindar conocimientos para la prevención de lesiones deportivas en la práctica de deporte	Deporte Seguro y prevención de lesiones deportivas
Brindar técnicas de manejo de estrés que puedan ser utilizadas para el desarrollo de actividades en la vida laboral y personal.	Manejo de estrés
Dar a conocer los lineamientos establecidos sobre el acoso laboral.	Ley 1010 Acoso Laboral
Propender por el equilibrio y conciliación entre la vida personal-familiar y laboral de los colaboradores	Manejo del tiempo. factores intralaborales y extralaborales
Generar hábitos financieros y económicos saludable para el interior de los grupos familiares de los Servidores	Manejo saludable de situaciones económicas al interior del grupo familiar. Factor extralaboral
Prevenir accidentes y enfermedades laborales por exposición a riesgo locativo.	Riesgo Locativo
Brindar herramientas para la prevención de enfermedades laborales asociadas a la docencia.	Exposición a riesgos asociados a la docencia
Orientar en el cuidado de las emociones y cómo brindar y recibir apoyo social	Cuidado emocional general y apoyo social.
Prevenir accidentes y enfermedades laborales por exposición a riesgos mecánico y biomecánico.	Riesgo Mecánico y Biomecánico
Mejorar las condiciones, el entorno y la salud en el	Estilos de vida saludable

Objetivo General trabajo	Tema
Medir y Adquirir destrezas para el correcto manejo y comportamiento en casos de emergencia	Pista de entrenamiento.
Generar hábitos responsables frente al consumo de bebidas alcohólicas, cigarrillo y sustancias psicoactivas	Prevención consumo de bebidas alcohólicas, cigarrillo y sustancias psicoactivas
Refuerzo de lineamientos de bioseguridad como medida de contención para la propagación del virus SARS – COV- 2	Protocolo de bioseguridad

Se incluye ANEXO No. 2 donde se relacionan las temáticas y capacitaciones para desarrollar en la vigencia 2023, programación y población objeto.

20 EVALUACIÓN DEL PIC 2023

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.

21 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.
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.

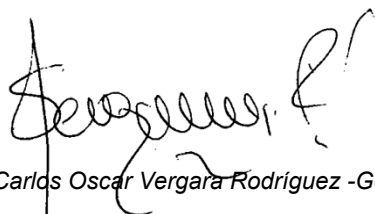
Mejora en competencias (ser, saber y hacer)	No. de funcionarios que han mejorado competencias “ser, saber y hacer” en el periodo/ No. funcionarios participaron en el PIC en el periodo * 100	seguimiento a capacitación identificada como seguimiento a la formación y capacitación del personal.
Utilización 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.

La entidad a través del profesional del grupo de Talento Humano, realizará 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.

22 ANEXOS

ANEXO 01 - DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES TALENTO HUMANO 2 Ver Adjunto)

ANEXO 02. PLAN DE CAPACITACIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO FONDO DE BIENESTAR SOCIAL CONTRALORIA GENERAL DE LA REPÚBLICA AÑO 2023- (Ver Adjunto)



Aprobó: Carlos Oscar Vergara Rodríguez -Gerente

Revisó: Angela María Navarro Peralta – Directora Administrativa y Financiera

Karol Silva Cadena – Coordinadora Grupo Talento Humano.
Comisión de personal

Proyectó: Karol Silva Cadena – Coordinadora Grupo Talento Humano.

Andrea Rubiano Ramos– Profesional Grado 19 Grupo Talento Humano



FONDO DE BIENESTAR SOCIAL
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Proceso: Gestión del Talento Humano

Nombre del Formato: Plan de Capacitación

Código:
F-A-430-04

Fecha de Aprobación:
18-Nov.-2008

Versión:
Vr. 1

**PLAN DE CAPACITACION
FONDO DE BIENESTAR SOCIAL
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
AÑO 2023**

ANEXO 1.

Categoría	Objetivo General	Tema	Metodología	Entidad y/o Medio para dar la capacitación	Cronograma			Población Objeto	Evaluación			Observaciones
					Fecha	Hora	Sitio		B	R	M	
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		Matemática financiera	Capacitación - Taller	Particular	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios Grupo de Gestión de Apoyo Financiero, Crédito y Cartera				
		Redacción y ortografía	Capacitación - Taller	Particular	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios Grupo Atención al Usuario y Enlace con Grupos de Interés - grupo bienestar Recreación cultura y deportes - Control Interno - Asuntos Disciplinario.				
		Construcción de planes de mejoramiento	Capacitación	Particular	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios Control Interno.				
		Atención en primera infancia	capacitación	Particular	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios Dirección de Bienestar y Calidad de Vida.				
		MIPG	capacitación	Particular	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios Grupo de planeación, Control Interno.				

		Manejo del dolor	Capacitación- Taller	Particular	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios centro medico				
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	Incentivar el crecimiento profesional integral de los servidores públicos, fortaleciendo capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias tanto individuales como grupales y así contribuir con a la idoneidad de su	Contratos privados - hipotecas - Garantía	Capacitación- Taller	Particular	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios Grupo de Gestión de Apoyo Financiero, Crédito y Cartera				
		Taller teórico práctico Contratación elaboración de estudios previos - manejo de secop II	Capacitación- Taller	Particular	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios Grupo Gestión Administrativa – Contabilidad – Disciplinarios – Grupo Seguimiento y atención Gerencias Departamentales – Talento Humano – Control Interno				
		Servicio al cliente	Capacitación- Taller	Particular	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios Grupo Atención al Usuario y Enlace con Grupos de Interés - grupo bienestar Recreación cultura y deportes – Centro médico – cesantías – Crédito y cartera – servicios generales				
		Actualización normatividad derecho procesal	Capacitación	Particular	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios Grupo Asuntos Jurídicos				



FONDO DE BIENESTAR SOCIAL
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Proceso: Gestión del Talento Humano

Nombre del Formato: Plan de Capacitación

Código:

F-A-430-04

Fecha de Aprobación:

18-Nov.-2008

Versión:

Vr. 1

	desempeño y por ende al fortalecimiento de la entidad.	Auditoría financiera	Capacitación	Particular	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios Control Interno				
		Planeación y organización de eventos masivos	Capacitación- Taller	Particular	Por definir	Por definir	Por definir	Grupo Seguimiento y atención Gerencias Departamentales				
		Legalidad actos administrativos	Capacitación	Interna	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios Grupo Asuntos Jurídicos				
		Contrato realidad	Capacitación	Particular	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios Grupo Asuntos Jurídicos				
		Diplomados personales Docente	Diplomados	Particular	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios Colegio.				
		Actualización tributaria	Capacitación- Taller	Particular	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios Contabilidad – Tesorería.				
		Temas de cesantías	Capacitación- Taller	Particular	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios Grupo Cesantías.				
		Manual de convivencia	Capacitación- Taller	Particular	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios Colegio.				
		Marco Pedagógico de la Enseñanza para la comprensión EpC.	Capacitación- Taller	Particular	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios Colegio.				
		Lenguaje comunicación de señas	Capacitación- Taller	Particular	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios Grupo Atención al Usuario y Enlace con Grupos de Interés				
		Habilidades sociales	Capacitación- Taller	Particular	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios Toda la planta				

[illegible]



FONDO DE BIENESTAR SOCIAL
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Proceso: Gestión del Talento Humano

Nombre del Formato: Plan de Capacitación

Código:

F-A-430-04

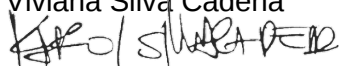
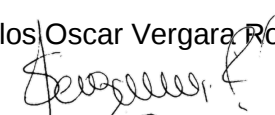
Fecha de Aprobación:

18-Nov.-2008

Versión:

Vr. 1

									Tesorería - Grupo talento humano - Grupo Seguimiento y atención Gerencias Departamentales - Funcionarios Grupo Atención al Usuario y Enlace con Grupos de Interés - colegio - cesantías.				
		Temas de bibliotecología y archivo	Capacitación- Taller	Particular	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios Archivo - Colegio					

Karol Viviana Silva Cadena 	Carlos Oscar Vergara Rodríguez 	23 de Febrero de 2023
Nombre y Firma del responsable de Talento Humano	Nombre y Firma de la Gerencia	Fecha de Aprobación

PLAN DE CAPACITACION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
FONDO DE BIENESTAR SOCIAL CONTRALORIA GENERAL DE LA RESPUBLICA
AÑO 2023

ANEXO No. 2

Categoría	Objetivo General	Tema	Metodología	Entidad y/o Medio para dar la capacitación	Cronograma			Población Objeto	Evaluación			Observaciones
					Fecha	Hora	Sitio		B	R	M	
No formal	Dara conocer a los funcionarios los lineamientos del SGSST en especial la Política, Riesgos y Responsabilidades frente al SG-SST	Inducción y reintucción en el SGSST	Conferencia	Talento Humano - SST	Primer cuatrimestre (febrero)			Todos los Funcionarios Personal Contratista				Inducción según requerimiento.
No Formal	Dar a conocer los conceptos requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, dando cumplimiento a la normatividad vigente.	Curso 50 Horas / 20 Horas - Capacitación Virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo	Capacitación virtual	ARL Colmena	Primer cuatrimestre (febrero)			Miembros COPASST Miembros Comité de Convivencia				
No Formal	Dar a conocer las funciones y responsabilidades del comité de convivencia laboral	Funciones y Responsabilidades comité de convivencia laboral	Capacitación virtual	ARL Colmena	Primer cuatrimestre (febrero)			Miembros comité de convivencia laboral				
No formal	Dar a conocer pautas para la resolución de conflictos	Resolución de conflictos	Capacitación virtual	ARL Colmena	Primer cuatrimestre (marzo)			Todos los funcionarios Contratistas				
No Formal	Brindar herramientas para fortalecer el hacer y el actuar del comité de convivencia laboral	Proceso frente a quejas presentadas al comité de convivencia laboral.	Capacitación virtual	ARL Colmena	Primer cuatrimestre (marzo)			Miembros comité de convivencia laboral				
No formal	Brindar herramientas para el cuidado de la salud con exposición a riesgo biológico	Riesgo Biológico	Capacitación Presencial	ARL Colmena	Primer Cuatrimestre (abril)			Funcionarios y contratistas centro médico.				
No formal	Generar estrategias de cuidado y prevención de enfermedades visuales por factores laborales.	Capacitación en Salud Visual	Capacitación virtual	ARL Colmena	Primer cuatrimestre (abril)			Todos los funcionarios Contratistas				

PLAN DE CAPACITACION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
FONDO DE BIENESTAR SOCIAL CONTRALORIA GENERAL DE LA RESPUBLICA
AÑO 2023

No Formal	Reforzar los conocimientos del COPASST en investigación de AT, EL e IL.	Investigación de incidentes, accidentes y enfermedad laboral.	Capacitación virtual	ARL Colmena	Segundo cuatrimestre (mayo)	Miembros COPASST				
No formal	Brindar conocimientos para la prevención de lesiones deportivas en la práctica de deporte	Deporte Seguro y prevención de lesiones deportivas	Capacitación virtual	ARL Colmena	Segundo cuatrimestre (mayo)	Personal inscrito en juegos nacionales y seleccionados				
No formal	Brindar técnicas de manejo de estrés que puedan ser utilizadas para el desarrollo de actividades en la vida laboral y personal.	Manejo de estrés	Capacitación Virtual	ARL Colmena	Segundo cuatrimestre (mayo)	Todos los funcionarios Contratistas				
No formal	Dar a conocer los lineamientos establecidos sobre el acoso laboral.	Ley 1010 Acoso Laboral	Capacitación virtual	ARL Colmena	Segundo Cuatrimestre (mayo)	Comité de convivencia laboral. Jefes y/o coordinadores de grupos de trabajo.				
No Formal	Reforzar los conocimientos del COPASST en Marco legal, funciones, responsabilidades, SG-SST.	Marco legal, funciones y responsabilidades del COPASST.	Capacitación virtual	ARL Colmena	Segundo cuatrimestre (mayo)	Miembros COPASST				
No formal	Propender por el equilibrio y conciliación entre la vida personal-familiar y laboral de los colaboradores	Manejo del tiempo. factores intralaborales y extralaborales	Capacitación Virtual	ARL Colmena	Segundo Cuatrimestre (Junio)	Todos los funcionarios				
No formal	Generar hábitos financieros y económicos saludable para el interior de los grupos familiares de los Funcionarios	Manejo saludable de situaciones económicas al interior del grupo familiar. Factor extralaboral	Capacitación Virtual	ARL Colmena	Segundo Cuatrimestre (Junio)	Todos los funcionarios Contratistas				
No Formal	Reforzar los conceptos para identificación de peligros y realizar inspecciones de seguridad.	Identificación de peligros e inspecciones planeadas de seguridad.	Capacitación virtual	ARL Colmena	Segundo cuatrimestre (Julio)	Miembros COPASST				

PLAN DE CAPACITACION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
FONDO DE BIENESTAR SOCIAL CONTRALORIA GENERAL DE LA RESPUBLICA
AÑO 2023

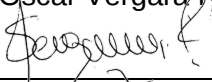
No formal	Prevenir accidentes y enfermedades laborales por exposición a riesgo locativo.	Riesgo Locativo	Capacitación virtual	ARL Colmena	Segundo Cuatrimestre (julio)	Todos los funcionarios Contratistas				
No formal	Brindar herramientas para la prevención de enfermedades laborales asociadas a la docencia.	Exposición a riesgos asociados a la docencia	Capacitación presencial	ARL Colmena	Segundo cuatrimestre (Julio)	Docentes				
No Formal	Conocer los lineamientos que abarcan las auditoría en SG-SST	Fundamentos de auditoría interna del SG-SST	Capacitación virtual	ARL Colmena	Segundo cuatrimestre (Agosto)	Miembros COPASST				
No formal	Orientar en el cuidado de las emociones y cómo brindar y recibir apoyo social	Cuidado emocional general y apoyo social.	Capacitación virtual	ARL Colmena	Segundo cuatrimestre (agosto)	Todos los funcionarios Contratistas				
No formal	Prevenir accidentes y enfermedades laborales por exposición a riesgos mecánico y biomecánico.	Riesgo Mecánico y Biomecánico	Capacitación virtual	ARL Colmena	Segundo Cuatrimestre (agosto)	Todos los funcionarios Contratistas				
No formal	Mejorar las condiciones, el entorno y la salud en el trabajo	Estilos de vida saludable	Capacitación virtual	ARL Colmena	Tercer cuatrimestre (Septiembre)	Todos los funcionarios Contratistas				
No formal	Medir y Adquirir destrezas para el correcto manejo y comportamiento en casos de emergencia	Pista de entrenamiento.	Jornada presencial	ARL Colmena	Tercer Cuatrimestre (Octubre)	Brigadistas				
No formal	Generar hábitos responsables frente al consumo de bebidas alcohólicas, cigarrillo y sustancias psicoactivas	Prevención consumo de bebidas alcohólicas, cigarrillo y sustancias psicoactivas	Capacitación virtual	ARL Colmena	Tercer cuatrimestre (Noviembre)	Todos los funcionarios Contratistas				

PLAN DE CAPACITACION SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
FONDO DE BIENESTAR SOCIAL CONTRALORIA GENERAL DE LA RESPUBLICA
AÑO 2023

No formal	Refuerzo de lineamientos de bioseguridad como medida de contención para la propagación del virus SARS – COV- 2	Protocolo de bioseguridad	Infografías	Profesional Especializado G14 FBSCGR	Durante todo el año - mensual	Todos los funcionarios Contratistas				
-----------	--	---------------------------	-------------	--------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------------	--	--	--	--

Notas:

- Las capacitaciones pueden tener modificaciones en las fechas por cupo limitado o en caso de reprogramación por inasistencia de los funcionarios, por necesidades del servicio u otras eventualidades. Así mismo, es posible que se adicionen otras capacitaciones.
- Las capacitaciones están sujetas a la programación de la ARL.

Karol Viviana Silva Cadena		Carlos Oscar Vergara Rodríguez		23 de Febrero de 2023
Nombre y Firma del responsable de Talento Humano		Nombre y Firma de la Gerencia		Fecha de Aprobación