

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

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN TALENTO HUMANO Y DESARROLLO
ORGANIZACIONAL**

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

ENERO 2025

Contenido

1.	PRESENTACIÓN	3
2.	OBJETIVO GENERAL	4
3.	MARCO CONCEPTUAL	4
4.	MARCO NORMATIVO	7
5.	BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	9
6.	OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS	10
7.	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	10
8.	METODOLOGÍA	11
9.	CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	11
10.	EJES TEMÁTICOS	12
11.	TIPOS DE CAPACITACIÓN	14
12.	COMPONENTES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	14
13.	REDES DE APOYO	16
14.	OFERTA DE CAPACITACIÓN	17
15.	ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN	20
16.	ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2025	20
17.	RECURSOS	20
18.	META	21
19.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	21
20.	EVALUACIÓN DEL PIC 2025	21
21.	ANEXO 1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.	21

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA 2025.

1. PRESENTACIÓN

Desde la perspectiva de La Guía para la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC, propuesto desde el Plan de Formación y Capacitación 2023 - 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, se actualizaron los ejes temáticos para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores públicos al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos o temáticas por competencias laborales como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional y fomenten el valor por el sector público. Este modelo genera un cambio de paradigma, pues se parte del hecho que, para desarrollar las capacidades de los servidores públicos, se debe empezar por fortalecer las capacidades institucionales de las entidades, para que éstas puedan ofrecer programas de aprendizaje, mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento, con resultados óptimos.

La gestión estratégica del talento humano es un pilar que promueve de manera individual, grupal y organizacional el progreso Institucional, a partir de unos lineamientos que generen un desempeño óptimo reconociendo resultados concretos, medibles y cuantificables con la potenciación de las competencias que fomenten la construcción de Integridad (Entidades eficientes y transparentes ciudadanos participativos e informados, servidores comprometidos y meritorios).

De conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, Decreto 1499 de 2017 y el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, ha dispuesto lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, con el fin de desarrollar las destrezas y habilidades, que generen valor, a las competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos que conforman la Entidad.

El Plan Institucional de Capacitación 2025 se ha proyectado para fortalecer las diferentes competencias y conocimientos de los servidores públicos del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, con el fin de contribuir al cumplimiento de su propósito establecido en el plan estratégico, enfocando sus esfuerzos al desarrollo del talento humano en el marco del modelo de cultura y transformación organizacional. Así mismo, este plan de capacitación se articula con los 6 ejes temáticos (Paz Total, Memoria y Derechos Humanos; Territorio, Vida y Ambiente; Mujer, Inclusión y Diversidad; Transformación Digital y Cibercultura; Ética, Probidad e Identidad de lo Público; y Habilidades y Competencias) establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de

Administración Pública – ESAP con el fin de prestar un mejor servicio a la comunidad.

Para la formulación y desarrollo del Plan Institucional de Capacitación del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, se tuvo en cuenta el diagnóstico de necesidades individuales de capacitación; necesidades de capacitación manifestadas por los líderes de cada área, 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.

Considerando lo anterior, este Plan de Capacitación busca fortalecer y potenciar las capacidades de los servidores públicos a fin de mejorar su desempeño, fortalecer su competitividad laboral, así como mejorar su calidad de vida y de igual manera cumplir con los objetivos del FBSCGR.

2. OBJETIVO GENERAL

El Plan Institucional de Capacitación pretende fortalecer y desarrollar los conocimientos, habilidades y las competencias de los servidores públicos de la Fondo de Bienestar So, fomentando sus valores éticos y compromiso institucional, facilitando su proceso de integración a la cultura organizacional, generando conocimientos y desarrollo de habilidades tendientes a incrementar la capacidad individual y colectiva que contribuya al cumplimiento de la misión institucional, a prestar un mejor servicio, al desempeño eficaz del empleo y al desarrollo integral de la persona.

Objetivos Específicos

- Fomentar un entorno laboral que promueva la motivación y compromiso de los servidores.
- Fortalecer el sentido de pertenencia y la mejora en la prestación del servicio, a través del desarrollo de las actividades de reintucción.
- Encaminar el comportamiento de los servidores del FBS al cumplimiento de los valores del Código de Integridad.

3. MARCO CONCEPTUAL

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

Aptitud: Capacidad para operar competentemente en una determinada actividad.

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.

Compromiso: Nivel en que un empleado se identifica con la organización, y desea seguir participando activamente en ella.

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. (Decreto 2539 de 2005).

Conocimientos: Referidos al saber, comprender y dominar los conceptos necesarios para ejecutar de manera eficiente una determinada actividad.

Conocimientos Esenciales: son aquellos conocimientos que deben apprehender

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).

Eficiencia: Consiste en lograr las metas con la menor cantidad de recursos.

Desempeño Laboral: Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

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.

Habilidad: Es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una

persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio.

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).

Objetivo: Se denomina el fin al que se desea llegar o la meta que se pretende lograr. Es lo que impulsa al individuo a tomar decisiones o a perseguir sus aspiraciones. Es sinónimo de destino, fin, meta.

Políticas: Criterios generales que tienen por objeto orientar la acción. Es la orientación o directriz que debe ser divulgada, entendida y acatada por todos los miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada área de la organización.

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".

Programa de Aprendizaje. "Conjunto de procesos estructurados que tienen como propósito la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral. En el sector público, los programas de aprendizaje se enmarcan en tres modalidades diferentes de instrucción: la capacitación, el entrenamiento y la inducción-reinducción, cada una con un propósito diferente y resultados específicos" (Guía metodológica Plan Nacional de Formación y Capacitación, DAFP, 2017).

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).

4. 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.

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 laborales.

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 el 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.

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.

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.

Directiva presidencial No. 08 del 17 de septiembre de 2022, Directrices de austeridad hacia un gasto público eficiente.

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 Capacitación de Servidores Públicos 2023-2030: expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública.

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.

5. BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley 1960 de 2019 y en concordancia con lo mencionado respecto a la profesionalización del servidor público, los beneficiarios

del Plan Institucional de Capacitación Plan institucional de Capacitación 2025 serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación y podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, siempre y cuando se ajuste a los requerimientos presupuestales teniendo prioridad los empleos de carrera administrativa.

Colaboradores vinculados por prestación de servicios.

Podrán asistir a procesos de formación en temas transversales relacionados con el desempeño institucional y aquellos que sean impartidos por la entidad y que tengan carácter gratuito.

6. 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 reinducción, según el caso, impartidos por la entidad.
- Facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación programados.

7. 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 F- A – 3040 - 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.

8. 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.

Las técnicas y herramientas usadas para la aplicación del instrumento o instrumentos seleccionado(s) en el paso anterior son:

- **Memorando:** Dirigido a todos los Directivos, Coordinadores y Líderes de proceso con el objetivo realizar el diagnóstico de necesidades del Plan Institucional de Capacitación 2025.
- **Formulario virtual:** Recolección de información y datos mediante una encuesta virtual denominada encuesta necesidades de capacitación vigencia 2025, de forma virtual, en el siguiente enlace: **LINK ENCUESTA NECESIDADES CAPACITACIÓN 2025**, con preguntas abiertas; dirigida a todos los servidores públicos y el cual se compartió mediante correo institucional.

Luego del diligenciamiento de las encuestas por parte de las diferentes áreas, fueron enviadas al Grupo de Talento Humano quien se encargó de consolidar y realizar los filtros correspondientes, teniendo en cuenta la normatividad, misionalidad y el presupuesto.

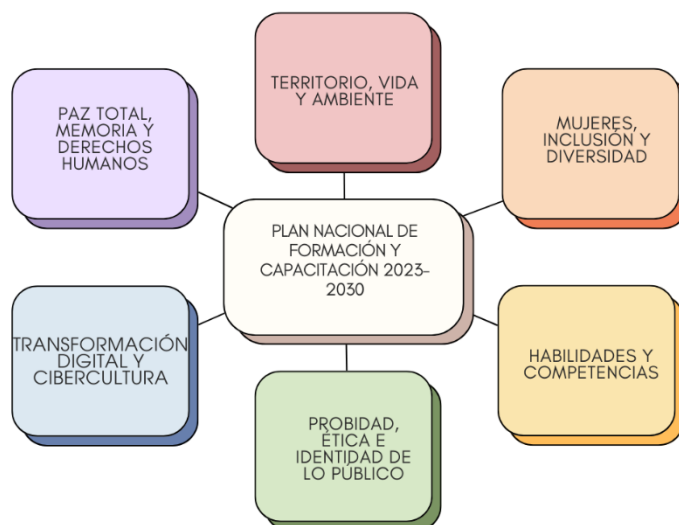
Posteriormente se presenta a la Comisión de Personal y ante un representante del Sindicato de Trabajadores quienes realizan las observaciones y se ajustan aquellas a que haya lugar.

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 2025 enmarcando las necesidades de capacitación en seis ejes, en atención a la actualización realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública.

10. EJES TEMÁTICOS



El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, publicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, establece los siguientes ejes temáticos como prioritarios para la elaboración de los planes institucionales de capacitación de la siguiente manera:

- **Paz total, memoria y derechos humanos:** *“Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población”.*

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

- **Territorio, vida y ambiente:** *“Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios,*

expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades”.

Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

- **Mujeres, inclusión y diversidad:** *Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.*

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo.

- **Transformación digital y cibercultura:** *“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”.*

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.

- **Probidad, ética e identidad de lo público:** *“El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público”.*

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su

raciocinio.

- **Habilidades y competencias:** *“La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo”.*

11. TIPOS DE CAPACITACIÓN

De acuerdo con el Plan Nacional de formación y Capacitación 2023 – 2030, para precisar el alcance en los procesos de capacitación objeto del presente documento, es relevante indicar que el Decreto ley 1567 de 1998 estableció en su artículo 4° la definición de la capacitación como *“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”*. Por lo tanto, lo primero que se aclara es que la educación formal, no se encuentra contemplada en los procesos definidos en el mencionado artículo como capacitación. Este aspecto es fundamental, sobre todo si se habla de la asignación de recursos para el diseño de la oferta institucional de capacitación.

Se precisa entonces, el propósito de la capacitación, e incluso del concepto de formación que trata, tanto el Decreto Ley 1567 de 1998, como en este Plan Nacional de Formación y Capacitación, que se orienta al cierre de brechas o a la cualificación de las y los servidores para el desempeño de las funciones del empleo que ocupa, el cual cuenta con un manual de funciones y competencias laborales en el que se establecen, entre otros aspectos, los requisitos mínimos de educación, núcleo básico del conocimiento y las competencias laborales.

La calidad y la oportunidad en el desempeño del sector público están fuertemente vinculadas a la planificación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos relacionados con el ciclo de vida de los servidores públicos, que incluye su ingreso, desarrollo y retiro. Desde esta perspectiva, la gestión del talento humano busca mejorar y desarrollar competencias laborales. Esto tiene como objetivo complementar los avances existentes, con la meta de lograr un diferencial valioso en la gestión estratégica del talento humano. Este enfoque busca aumentar el valor público desde el rol del servidor público.

12. COMPONENTES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Inducción

La Inducción establece las acciones y parámetros que deben tenerse en cuenta en Función Pública, conforme al artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone: “(...) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

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

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

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

Reinducción

En Función Pública el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. 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, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. *Informar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado*

y de sus funciones.

- 2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.*
- 3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.*
- 4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.*
- 5. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción. Así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.*
- 6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.*

13. REDES DE APOYO

Teniendo en cuenta los diferentes aliados estratégicos como lo son las Universidades Públicas, El Departamento Nacional de Planeación - DNP, El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, Cajas de Compensación Familiar 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.

En ese sentido, el Grupo de Talento Humano y Desarrollo Organizacional establecerá realizara acciones con el fin de contar con el apoyo de entidades como el SENA, ESAP, ICONTEC, Contaduría General de la Nación, Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, Departamento Nacional de Planeación - DNP, así como universidades con las que se tenga convenio, ARL, Caja de Compensación, EPS, entre otras. Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de formadores internos que facilitarán la apropiación del conocimiento en MINCIENCIAS.

Alianza SENA - Bilingüismo

Este programa está disponible para trabajadores públicos y contratistas que deseen aprender una segunda lengua a través de English Dot Works, utilizando clases virtuales impartidas mediante la plataforma Sofía Plus del Sena. Este programa es completamente virtual y presenta la ventaja de ser altamente flexible en cuanto a horarios, ya que los participantes pueden acceder a los contenidos las 24 horas del día, en el momento que les resulte conveniente.

English Dot Works consta de English Does Work está compuesto por 13 niveles que inician en level 1 y terminan con un level 13. Al completar todos los niveles, se logra un nivel B1 en inglés según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER). El programa se enfoca en la enseñanza de los niveles A1, A2 y B1, siendo impartido de manera virtual y con una duración de 180 horas para cada nivel.

Alianza ESAP

Para la vigencia 2024, se logró establecer una alianza estratégica con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) lo cual permitió a los funcionarios acceder a una serie de **Diplomados y Cursos especializados** que reforzaron sus capacidades en áreas clave para el desempeño de su labor en el Fbs. Para la presente vigencia se continuará trabajando con esta entidad con el fin de fortalecer los conocimientos de los funcionarios.

14. OFERTA DE CAPACITACIÓN

ITEM	TEMÁTICA	EJE TEMÁTICO
1	Técnicas de auditoría	Habilidades y competencias
2	Actualización auditoría	Habilidades y competencias
3	Ciberseguridad digital	Transformación digital y cibercultura
4	Títulos valores, proceso ejecutivo, medidas cautelares en el proceso civil	Probidad y ética de lo público
5	Organización documental - manejo de información digital	Transformación digital y cibercultura
6	Atención al usuario - participación ciudadana	Probidad, ética e identidad de lo público
7	Profundización en valores, empatía y trabajo en equipo	Habilidades y competencias
8	Etapas precontractual - etapa contractual - etapa post contractual	Probidad, ética e identidad de lo público
9	Modelo integrado de planeación y gestión planeación estratégica formulación de indicadores competencias para la gestión del talento humano programa de transparencia y acceso a la información	Habilidades y competencias

10	Estructuración de estudios previos - actualización normas en materia de contratación - incumplimiento en los contratos estatales - actualización en temas de seguros - actualización política de compras y contratación pública - capacitación en el manejo de la plataforma Olimpia.	Probidad, ética e identidad de lo público
11	Gestión del conocimiento	Habilidades y competencias
12	Régimen disciplinario	Probidad y ética de lo público
13	Retefuente, reteiva y reteica	Habilidades y competencias
14	Servicio al cliente encaminado a la diversidad	Mujeres, inclusión y diversidad
15	Manejo de emociones	Habilidades y competencias
16	Adaptación al cambio	Habilidades y competencias
17	Manejo de alfanet	Habilidades y competencias
18	Primeros auxilios para primera infancia	Habilidades y competencias
19	Taller especializado para el manejo integral del estrés	Habilidades y competencias
20	Diseño de pruebas para procesos de selección - situaciones administrativas en la gestión del talento humano - diseño y ejecución de un concurso de méritos - técnicas para la evaluación del desempeño - metodologías ágiles	Probidad, ética e identidad de lo público
21	Reforma pensional	Habilidades y competencias
22	Análisis financiero, elaboración de anteproyecto de presupuesto y proyectos de inversión	Probidad, ética e identidad de lo público
23	Derechos de petición	Probidad, ética e identidad de lo público
24	Comunicación asertiva	Habilidades y competencias
25	Fortalecimiento del código de integridad.	Habilidades y competencias
26	Registro y auditoria en servicios de salud - seguridad y calidad en salud	Probidad, ética e identidad de lo público
27	Capacitación en el desarrollo de la suite Google, Gmail, documentos, hoja de cálculo, presentación, calendario, chat, meet, drive, formulario, sites, contactos, manejo de herramientas digitales	Transformación digital y cibercultura
28	Inclusión con enfoque de género	Mujeres, inclusión y diversidad

29	IA en la educación - innovación educativa	Transformación digital y cibercultura
30	Herramientas pedagógicas virtuales didácticas	Transformación digital y cibercultura
31	Bilingüismo	Habilidades y competencias
32	Ofimática – Excel - Redacción	Transformación digital y cibercultura
33	Inteligencia emocional	Habilidades y competencias
34	Respeto por el trabajo del otro	Habilidades y competencias
35	Deberes - derechos y prohibiciones en el sector público	Probidad y ética de lo público
36	Respeto por la diversidad	Mujeres, inclusión y diversidad
37	Derechos humanos	Paz total, memoria y derechos humanos
38	Contrato realidad	Probidad, ética e identidad de lo público
39	Liderazgo	Habilidades y competencias
40	Afrontar y combatir la violencia de género.	Mujeres, inclusión y diversidad
41	Teletrabajo.	Transformación digital y cibercultura
42	Código de integridad.	Probidad y ética de lo público
43	Conflicto de intereses	Probidad y ética de lo público
44	Cambio climático	Territorio, vida y ambiente
45	Disposición de residuos para evitar la contaminación.	Territorio, vida y ambiente

Las actividades de capacitación y entrenamiento programadas en el Plan Institucional de la vigencia se desarrollan en las siguientes modalidades:

MODALIDADES DE FORMACIÓN	DETALLE
Presencial	Requiere desplazamiento y concentración en aulas tradicionales
E- learning sincrónico	Actividades en tiempo real de manera virtual
Virtual / E-learning asincrónico	Actividades con dedicación y aprendizaje autónomo de manera virtual. Se lleva a cabo a través de una plataforma virtual, no requiere asistencia sincrónica y se puede cursar desde cualquier lugar del país

Las actividades presenciales se realizan a través de facilitadores internos (gestores del conocimiento de la misma entidad que transfieren y comparten sus conocimientos al interior) y externos (expertos externos a la entidad), determinados de acuerdo con la priorización de necesidades de aprendizaje detectadas en el diagnóstico.

En la modalidad virtual los cursos se diseñan e implementan para afianzar y desarrollar habilidades cognitivas, por lo cual se hace necesario crear actividades basadas en los estilos de aprendizaje, uniéndose con interactividad de herramientas web, elementos multimedia y plataformas académicas, debido a que estas habilidades se adquieren mejor “haciendo”. El aprendizaje interpersonal puede ser abordado desde cursos virtuales de aprendizaje empleando actividades específicas.

15. 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.

16. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2025

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.

Otras de las estrategias con las que se cuenta:

17. RECURSOS

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República contará con los siguientes recursos para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación así:

- **Financieros:** Mediante el rubro de capacitación, se hará una asignación presupuestal en cada vigencia, en este sentido la entidad podrá gestionar con entidades públicas o privadas la realización de las temáticas definidas, mediante contrataciones, cumpliendo los principios de la contratación pública, o mediante inscripciones de personal en ofertas específicas según las necesidades.
- **Humanos:** Para la ejecución del plan institucional de capacitación, la entidad podrá desarrollar temáticas a través del recurso humano con el que cuenta, considerando las competencias y conocimientos del este respecto al eje temático.

18. META

La meta para el año 2025 es ejecutar el 100% de los temas planteados en el PIC.

19. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Al finalizar cada vigencia el Grupo de Talento Humano deberá elaborar un informe acerca del desarrollo y cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación y sus actividades, teniendo en cuenta los indicadores establecidos, a efecto de que el mismo sirva de insumo para la toma de decisiones respecto de ajustes que se requieran al plan.

20. EVALUACIÓN DEL PIC 2025

Para evaluar el impacto y la transferencia de las actividades programadas dentro del Plan Institucional de Capacitación se utilizan los registros definidos dentro del Sistema de Gestión de Calidad como Evaluación de Impacto de las capacitaciones.

21. ANEXO 1. Diagnóstico de necesidades de capacitación.

Aprobó: Carlos Oscar Vergara Rodríguez/Gerente



Revisó: Carmen Teresa Castañeda Villamizar/Directora Administrativa y Financiera



Helen Juliana Herrera Sarmiento/Coordinadora Grupo Talento Humano.



Proyectó: Andrea Rubiano Ramos/ Profesional Esp. 19 Grupo Talento Humano



Anexo 1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION GRUPO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

FONDO DE BIENESTAR SOCIAL CONTRALORIA GENERAL DE LA REPÚBLICA

AÑO 2025

Categoría	Objetivo General	Tema	Metodología	Entidad y/o Medio para dar la capacitación	Cronograma			Población Objeto	Evaluación			Observaciones
					Fecha	Hora	Sitio		B	R	M	
Habilidades y competencias		Técnicas de auditoría	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Habilidades y competencias		Actualización auditoría	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Transformación digital y cibercultura		Ciberseguridad digital	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Probidad y ética de lo público		Títulos valores, proceso ejecutivo, medidas cautelares en el proceso civil	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Transformación digital y cibercultura		Organización documental - manejo de información digital	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				

Probidad, ética e identidad de lo público		Atención al usuario - participación ciudadana.	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Habilidad es y competencias		Profundización en valores, empatía y trabajo en equipo	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Probidad, ética e identidad de lo público		Etapas precontractual - etapa contractual - etapa post contractual	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
habilidad es y competencias		Modelo integrado de planeación y gestión planeación estratégica formulación de indicadores competencias para la gestión del talento humano programa de transparencia y acceso a la información	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Probidad, ética e identidad de lo público		Estructuración de estudios previos - actualización normas en materia de contratación - incumplimiento en los contratos	Capacitación / Taller	Por definir.	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				

		estatales - actualización en temas de seguros - actualización política de compras y contratación pública - capacitación en el manejo de la plataforma Olimpia.										
Habilidad es y competen cias	El Plan Institucional de Capacitación pretende fortalecer y desarrollar los conocimientos, habilidades y las competencias de los servidores públicos de la Fondo de Bienestar So, fomentando sus valores éticos y compromiso	Gestión del conocimiento	Capacitación / Taller	Por definir			Por definir	Funcionarios FBS				
Probidad y ética de lo público		Régimen disciplinario	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Habilidad es y competen cias		Rete fuente, reteiva y reteica	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Mujeres, inclusión y diversida d		Servicio al cliente encaminado a la diversidad	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Habilidad es y competen cias		Manejo de emociones	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Habilidad es y competen cias		Adaptación al cambio	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				

Habilidad es y competencias	institucional, facilitando su proceso de integración a la cultura organizacional, generando conocimientos y desarrollo de habilidades tendientes a incrementar la capacidad individual y colectiva que contribuya al cumplimiento de la misión institucional, a prestar un mejor servicio, al desempeño eficaz del empleo y al desarrollo integral de la persona.	Manejo de alfanet	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
habilidad es y competencias		Primeros auxilios para primera infancia	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
habilidad es y competencias		Taller especializado para el manejo integral del estrés	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Probidad, ética e identidad de lo público		Diseño de pruebas para procesos de selección - situaciones administrativas en la gestión del talento humano - diseño y ejecución de un concurso de méritos - técnicas para la evaluación del desempeño - metodologías ágiles	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
habilidad es y competencias		Reforma pensional	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Probidad, ética e identidad de lo público		Análisis financiero, elaboración de anteproyecto de presupuesto y proyectos de inversión	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				

ha Probidad, ética e identidad de lo público		Derechos de petición	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Habilidad es y competen cias		Comunicación asertiva	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
habilidad es y competen cias		Fortalecimiento del código de integridad.	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Probidad, ética e identidad de lo público		Registro y auditoria en servicios de salud - seguridad y calidad en salud	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Transform ación digital y cibercultu ra		Capacitación en el desarrollo de la suite google, gmail, documentos, hoja de cálculo, presentación, calendario, chat, meet, drive, formulario, sites, contactos, manejo de herramientas digitales	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Mujeres, inclusión y diversida d		Inclusión con enfoque de genero	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				

Transformación digital y cibercultura	IA en la educación - innovación educativa	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Transformación digital y cibercultura	Herramientas pedagógicas virtuales didácticas	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Habilidades y competencias	Bilingüismo	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Transformación digital y cibercultura	Ofimática – Excel - Redacción	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Habilidades y competencias	Inteligencia emocional	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
habilidades y competencias	Respeto por el trabajo del otro	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Probidad y ética de lo público	Deberes - derechos y prohibiciones en el sector público	Capacitación / Taller	A Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Mujeres, inclusión y diversidad	Respeto por la diversidad	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				

Paz total, memoria y derechos humanos		Derechos humanos	Capacitación / Taller	Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Probidad, ética e identidad de lo público		Contrato realidad		Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Habilidad es y competencias		Liderazgo		Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Mujeres, inclusión y diversidad		Afrontar y combatir la violencia de genero.		Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Transformación digital y cibercultura		Teletrabajo.		Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Probidad y ética de lo público		Código de integridad.		Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Probidad y ética de lo público		Conflicto de intereses		Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
Territorio, vida y ambiente		Cambio climático		Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				

Territorio, vida y ambiente		Disposición de residuos para evitar la contaminación.		Por definir	Por definir	Por definir	Por definir	Funcionarios FBS				
-----------------------------	--	---	--	-------------	-------------	-------------	-------------	------------------	--	--	--	--

