

RESOLUCIÓN NUMERO 0031 DE 1 DE FEBRERO DE 2024

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA, PARA LA VIGENCIA 2024

LA DIRECTORA GENERAL DEL FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA, En ejercicio de sus facultades legales y estatutarias y en especial las que le confiere el artículo 78 de la Ley 489 de 1998, demás normas y reglamentos que apliquen y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia, 1991, en su artículo 53, menciona que, “La Ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

Que la Constitución Política de Colombia, en artículo 54 de consagra que “*Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional técnica a quienes lo requieren (...)*”

Que con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1998 se definió el marco institucional en materia de formación y capacitación con la creación del Sistema Nacional de Capacitación, que establece cinco componentes, los cuales se describen a continuación:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada entidad.
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.

Que el Decreto 1567 de 1998, en su Título I capítulo I, creo el Sistema Nacional de Capacitación, definido en su artículo 4 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,

RESOLUCIÓN NUMERO 0031 DE 1 DE FEBRERO DE 2024

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA, PARA LA VIGENCIA 2024

sobre todo si se habla de la asignación de recursos para el diseño de la oferta institucional de capacitación.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 en su artículo 3, literal c, indica que *“Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación”*.

Que la Ley 909 de 2004, en su del artículo 36, numeral 1°, determina que: *“La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar eficacia personal, grupal y organizacional de manera que es posible el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de servicios”*.

Que la Ley 909 de 2004, artículo 16, numeral 2, literal h, hacen parte de las funciones de las Comisiones de Personal *“participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento”*.

Que el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.9.1 del establecer que: *“(…) Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”*.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Que Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, artículo 37, numeral 3, consagra como derecho de todo servidor público *“Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”*.

Que la ley 489 de 1998, capítulo VII, artículos 30 y 3. La Escuela de Alto Gobierno queda definida como un programa permanente y sistemático *“cuyo objeto es impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional”*.

Que el Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano, en cumplimiento de lo establecido en el Procedimiento consolidó la propuesta del Plan Institucional de Capacitación en el Formato APGTHGTHFO46 (Consolidación del Plan Institucional de Capacitación PIC) incluyendo las necesidades identificadas a través del Formato APGTHGTHFO55 (Identificación Necesidades de Capacitación y Reinducción), el cual fue tramitado por los servidores públicos de la entidad.

RESOLUCIÓN NUMERO 0031 DE 1 DE FEBRERO DE 2024

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA, PARA LA VIGENCIA 2024

Que, los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. De acuerdo con lo anterior, se solicitó a los jefes y líderes de proceso, identificar, concertar y remitir las necesidades de capacitación y reinducción que permitan fortalecer las competencias mediante circular radicado No.: *GITTH* - *202302100002604 de fecha 27 del 11 de noviembre de 2023.

Que, una vez identificadas las necesidades institucionales de capacitación y las necesidades de aprendizaje organizacional solicitadas por cada una de las dependencias. En la sesión No. 1 de la Comisión de Personal, se aprobó el Plan Institucional de Capacitación propuesto por el Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano para la vigencia 2024, según consta en Acta de reunión de fecha 30 de enero de 2024.

Que, en sesión No. 01 del Comité de Gestión y Desempeño Institucional realizado el 31 de enero de 2024, según consta en Acta No. 01 de la misma fecha, se presentó el Plan Institucional de Capacitación propuesto por el Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano para la vigencia 2024, producto del diagnóstico de capacitaciones realizado, y de las necesidades de aprendizaje organizacional solicitadas por cada una de las dependencias aplicado en noviembre de la vigencia 2023.

Que la Directora General (E) de la Entidad, considera indispensable y oportuno, adoptar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPTAR el Plan Institucional de Capacitación, anexo a la presente Resolución, en el Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia para la vigencia 2024.

PARÁGRAFO. Es de precisar que el documento anexo denominado “*Plan Institucional de Capacitación el cual incluye el Cronograma de Capacitación*”, detalla la información en cuanto a los temas de **CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL, REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL, POLÍTICA SINAPSIS Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, BIENESTAR SOCIAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, Y POLÍTICA Y GESTIÓN AMBIENTAL**; el Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano podrá efectuar los ajustes que se requieran tendientes a cumplir la finalidad del Plan.

ARTÍCULO SEGUNDO. ADOPTAR los ejes temáticos que refuerzan la formación de las capacitaciones de las y los servidores públicos, los cuales son los siguientes:

RESOLUCIÓN NUMERO 0031 DE 1 DE FEBRERO DE 2024

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA, PARA LA VIGENCIA 2024

- **EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS:** para la administración pública es fundamental la construcción de paz a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico, el cual garantiza los derechos propiciados a la construcción de la paz.
- **EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE:** 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; enmarcado en un cambio hacia el reordenamiento territorial, siendo fundamental la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno
- **EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD:** las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.
- **EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA:** A través de la adopción del documento CONPES 3975 del DPN, que comprueba la influencia de la tecnología de la información y comunicaciones y que han transformado los procesos tradicionales, este eje se enfoca en la gestión y análisis de las plataformas utilizadas para la realización efectiva de los trámites pertinentes de la entidad.
- **EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO:** es menester la planeación estratégica de la entidad, cuando la identificación de los problemas y necesidades de sus grupos de valor se hará considerando enfoques diferenciales y de género, estableciendo mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.
- **EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS:** se busca fortalecer y/o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

RESOLUCIÓN NUMERO 0031 DE 1 DE FEBRERO DE 2024

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA, PARA LA VIGENCIA 2024

ARTÍCULO TERCERO. ADOPTAR el Plan Institucional de Capacitaciones FPS – FNC, teniendo en cuenta la metodología de formación en competencias de los tres saberes – Saber, saber ser y saber hacer, propuesta en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030, en los siguientes términos:

- **SABER:** Conjunto de nociones que se requieren para poder desarrollar actividades o resolver problemas laborales recibidos
- **SABER HACER:** Habilidades y procedimientos fundamentales para el correcto desarrollo de una tarea, poniendo en práctica del “saber” garantizando la solución del problema.
- **SABER SER:** Cualidades personales que determinan la satisfacción y desempeño del ejercicio personal e institucional.

ARTÍCULO CUARTO: INTERVINIERES Y RESPONSABLES DE LAS CAPACITACIONES: El Plan Institucional de Capacitaciones es un proceso interdisciplinario donde convergen todos los servidores públicos del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, los cuales tendrán las siguientes responsabilidades:

- 4.1.GRUPO INTERNO TRABAJO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO:** Coordinar y participar en el proceso de ejecución, seguimiento y control de las acciones para el cumplimiento de las capacitaciones institucionales. Asimismo, llevará el registro y evaluación de los programas de capacitaciones.
- 4.2.JEFES O COORDINADORES DE DEPENDENCIAS O GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO:** Promover la participación y asistencia de los funcionarios bajo su liderazgo, en las actividades de capacitación y formación. Así como, flexibilizar la jornada laboral sujeta a la verificación de la asistencia y participación activa de sus trabajadores en las capacitaciones institucionales.
- 4.3.SERVIDORES PÚBLICOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD:** Participar de las actividades de capacitación en las cuales haya sido seleccionado para dictarlas o en su efecto, convocado para ser asistente, de conformidad al Artículo 12 del Decreto Ley 1567 de 1982 que establece: “el empleado tiene la obligación de asistir a los programas de capacitación, por lo que su incumplimiento podría acarrear sanciones legales”.

RESOLUCIÓN NUMERO 0031 DE 1 DE FEBRERO DE 2024

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES DE COLOMBIA, PARA LA VIGENCIA 2024

ARTÍCULO QUINTO: Comunicar el contenido de la presente resolución a los empleados del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia.

ARTÍCULO SEXTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

VACA GUTIERREZ
LUZ FANY
LUZ FANY VACA GUTIERREZ
Directora General (E)

Proyecto: María José Olivella – Profesional de Apoyo GIT GTH

Revisó: Bella Allison Celedon Avila – Judicante – GIT GTH.

Tatiana Pérez Sierra – Coordinadora GIT GTH

PEREZ SIERRA
TATIANA

Firmado digitalmente por
PEREZ SIERRA TATIANA

Omar Antonio Forero Porras – Presidente de la Comisión de Personal 

Carlos Andrés Tovar – Secretario General

CARLOS ANDRES
TOVAR OROZCO

Firmado digitalmente
por CARLOS ANDRES
TOVAR OROZCO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



SECRETARÍA GENERAL - GIT
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
2024

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO NORMATIVO	4
2. OBJETIVO.....	7
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
3. ALCANCE	7
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	7
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.....	8
6. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICOS DEL PIC	9
7. LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO 2024.....	12
8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL FONDO.....	12
8.1 Inducción	13
8.1.1 Material Inducción General	15
8.2 Reinducción.....	17
8.3 Necesidades individuales de Capacitación	17
8.4 Red Institucional de Capacitación.....	18
9. POBLACION BENEFICIADA.....	18
10. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES.....	18
11. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	19
12. CONSOLIDADO DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL	19
13. EJECUCIÓN	19
14. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	20

INTRODUCCIÓN

En concordancia con la Ley 909 de 2004, que regula el empleo público en Colombia y establece la obligación de ofrecer formación a los empleados, el Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia ha diseñado su Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2024. Este plan surge como respuesta a la necesidad de fortalecer las competencias y habilidades de sus servidores, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y al desarrollo individual y colectivo. El proceso de construcción del PIC se enmarca en los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El PIC 2024 del Fondo se rige como una herramienta estratégica que no solo cumple con las disposiciones legales, sino que también responde de manera participativa a las diversas fuentes diagnósticas, abordando integralmente las necesidades de la entidad. En este contexto, el marco normativo, en especial la Constitución Política, la Ley 909 de 2004 y demás decretos reglamentarios, establece la base legal para la planificación, ejecución y seguimiento de la capacitación en el ámbito público para el desempeño institucional es relevante destacar que se incluyen temáticas como Capacitación Institucional, Reinducción Institucional, Política Sinapsis y Gestión de Conocimiento, Bienestar Social, Seguridad y Salud en el Trabajo, y Política de Gestión Ambiental, las cuales pueden ser socializadas con los contratistas para promover una comprensión integral de los principios y prácticas institucionales.

1. Marco Normativo

NORMA CONTENIDO RELACIONADO CON LA CON CAPACITACIÓN	
CONSTITUCIÓN DE LA POLÍTICA DE COLOMBIA	<p>Establece en su artículo 54: Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.</p>
Decreto de ley 1567 de agosto 5 1998	<p>Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.</p> <p>Artículo 4 - "Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y 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".</p> <p>Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Artículo 15 "Las Unidades de Personal de las entidades (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: (...) e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...". Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras.</p>
Lev 909 de septiembre 23 de 2024	<p>Artículo 36 "Objetivos de la Capacitación.</p> <p>1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.</p> <p>2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia</p>

Decreto 1083
del 2015

con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Artículo 2.2.9.1 “Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a 2015 estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades personales o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 65)”.

Artículo 2.2.9.3 “Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente mediante el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 67)”

Artículo 2.2.9.4 "Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto ley 1567 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004. La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red. cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, arto 68)”

Artículo 2.2.9.5 “Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores

	<p>Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arto 1)”</p> <p>Artículo 2.2.9.6 “Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.</p> <p>(Decreto 4665 2007, arto 2)</p>
	<p>Resolución 415 del Por la cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación 21 de julio de 2003 de Servidores Públicos.</p>
	<p>Resolución Interna Por medio de la cual se fijan los lineamientos y políticas FPS No. 1733 del 2 para la planeación, ejecución y evaluación del Plan Institucional octubre de 2015 de Capacitación del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia.</p>

2. Objetivo:

El objetivo principal del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024 es promover el desarrollo integral de los trabajadores del Fondo de Pasivo Social, contribuir al mejoramiento institucional. Este propósito se materializa a través del fortalecimiento y perfeccionamiento de las competencias laborales, conocimientos, habilidades y actitudes de cada uno de los funcionarios.

2.1 Objetivos Específicos:

- Establecer la orientación conceptual, pedagógica, temática y estratégica de la política de capacitación para la planeación del PIC 2024.
- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias de los servidores desde las dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- Realizar un plan de capacitación estratégico que dé respuesta oportuna a las necesidades detectadas por cada uno de los procesos.
- Instruir a los servidores acerca de la misión, visión y objetivos del Fondo y crear sentido de pertenencia hacia la misma mediante el programa de inducción y capacitación institucional.

3. Alcance

El Plan de Bienestar se aplica a todos los funcionarios del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia y a los integrantes de su familia. *El presente Plan de Bienestar Social e incentivos fue formulado de acuerdo a los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el documento denominado: Programa Nacional de Bienestar “Servidores saludables, entidades sostenibles” 2023-2026

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN:

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1567 de 1998, las capacitaciones en el Fondo se guiarán por los siguientes principios:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por tanto, debe consultarla y orientarse por 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 el organizacional.
- **Objetividad:** Teniendo en cuenta que la formulación de políticas, planes y programas de capacitación se hace a partir de un diagnóstico de necesidades de capacitación, esta debe responder a las necesidades reales del Fondo.
- **Participación:** Es vital para poder cumplir el objetivo propuesto, que todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación cuenten con la participación de los servidores.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas de capacitación, responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Economía:** 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 del Fondo.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS:

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de capacitación así:

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 del conocimiento compartido, que representa el entendimiento de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, planificados y sistemáticos, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, 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.

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

Conocimiento: Es el resultado del proceso de aprendizaje. Es aquel producto final que queda guardado en el sistema cognitivo, principalmente en la memoria, después de ser ingresado por medio de la percepción, acomodado y asimilado a las estructuras cognitivas y a los conocimientos previos con los que el sujeto cuenta.

Plan Nacional de Formación y Capacitación: El Plan Nacional de Formación y Capacitación es el conjunto de lineamientos y prioridades que deberán tener en cuenta las entidades y organismos de la Administración Pública en la elaboración de los programas de formación y capacitación, de manera que todos sus esfuerzos conduzcan al servidor público que demanda el estado colombiano.

Formación: Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, emocional, sensorial e intelectual; por ejemplo, diplomados, especializaciones, maestrías, etc., a que tiene derecho los funcionarios de carrera administrativa.

Entrenamiento: Proceso de adquisición de conocimientos, habilidades y capacidades en el puesto de trabajo, a que tienen derecho funcionarios en carrera administrativa.

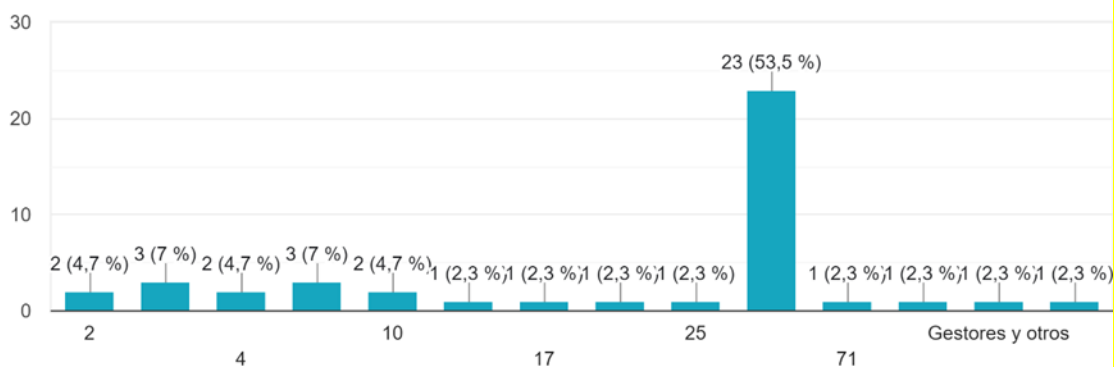
Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar actividades o resolver problemas laborales recibidos del medio ambiente.

Saber Hacer: Conjunto de habilidades y procedimientos necesarios para el desarrollo de una tarea, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se tiene, es necesario identificar lo que debe saber hacer una persona (procedimientos y técnicas) para asegurar la solución de un problema.

Saber Ser: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, etc.), que son determinantes para la realización personal, para el trabajo en equipo, para el desempeño dentro de las Entidades, entre otros.

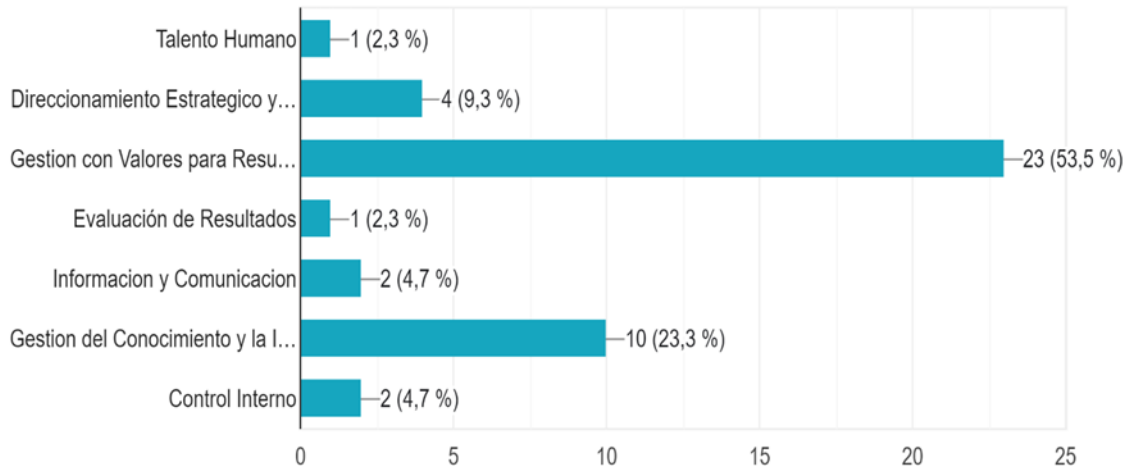
RESULTADOS L DIÁGNOSTICOS DEL PIC

Número de funcionarios a capacitar
43 respuestas



Dimensiones de MIPG

43 respuestas



Contenido temático

Contenido temático

43 respuestas

- Conceptos básicos sobre el tema, instrumentos de y para comunicación y protocolos de atención.
- BASES Y CONTENIDOS PRACTICOS Y PRESENCIALES DE SST
- Conceptos básicos sobre el tema, protocolos de atención e información sobre herramientas que hagan más accesibles su atención y acceso en la Entidad.
- BASES Y CONTENIDOS PRACTICOS Y PRESENCIALES DE MIPG
- Conceptualización, herramientas, organismos líderes sobre el tema en Colombia, referentes y normatividad.
- GESTIÓN DE COBRO
- SIG
- todas

Argumente por qué la necesidad de formación o capacitación

Argumente por qué la necesidad de formación o capacitación

43 respuestas

FORMACION EN TODOS LOS NIVELES GERARQUICOS

dada la importancia de actualizar los conocimientos tecnologicos motivando con ello a la realizacion de buenas practicas eticas y la concientizacion del valor publico

FALTA DE CONOCIMIENTO DE LA NORMA

EL CAMBIO DE NORMATIVIDAD, CAMBIOS EN LAS TICS EN MATERIA DE DEFENSA JUDICIAL, NECESIDADES DE ACTUALIZACION EN TEMAS PROCESALES Y ADMINISTRATIVOS

En un entorno empresarial en constante evolución, es importante que los empleados desarrollen habilidades de adaptabilidad y resiliencia.

COMO HAGO FRENTE DE LINEA DE FRENTE O ATENCION AL CIUDADANO, ES IMPORTANTE DE ESTAR RETROALIMENTANDO LOS CONOCIMIENTO, NORMAS Y LEYES.

SE REQUIERE CONOCIMIENTO POR PARTE DEL PERSONAL DEL GIT DE SALUD

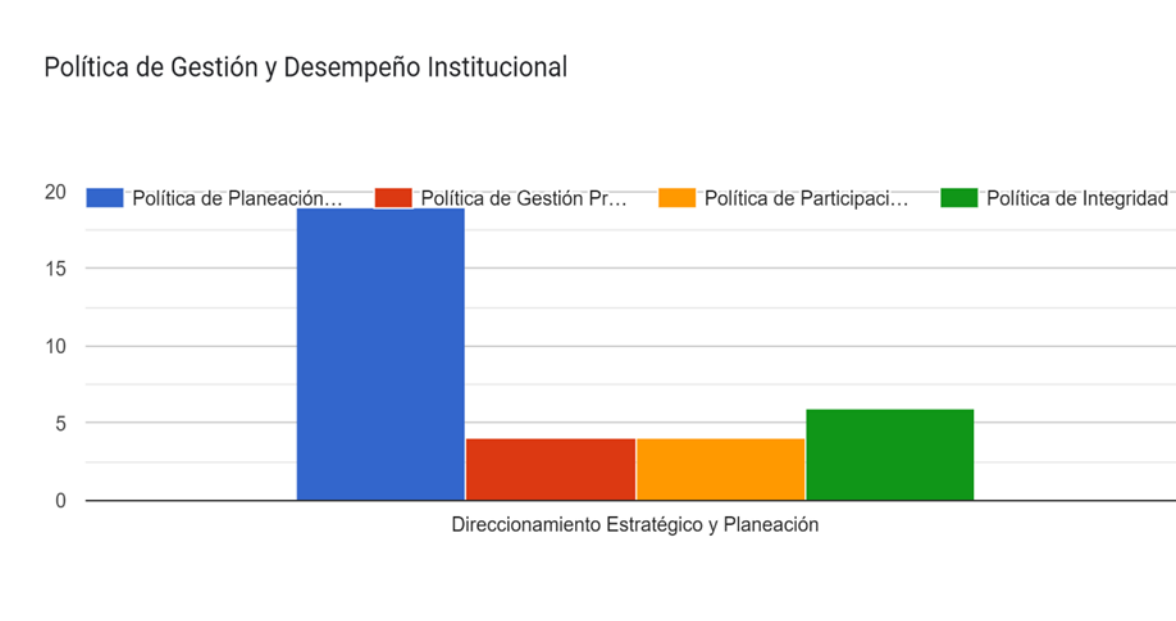
NECESIDAD DE LOS PROFESIONALES DEL GIT DE SALUD DE AHONDAR SOBRE ESTE TEMA

Necesidad de formación o capacitación

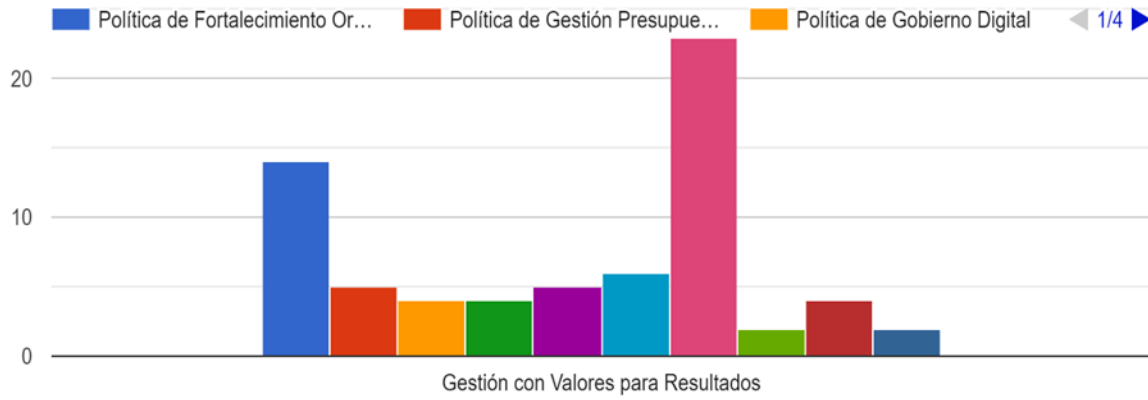
Necesidad de formación o capacitación
43 respuestas

- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- PROCESOS, PROCEDIMIENTOS Y REPORTE DE INFORMACION DE MIPG
- COBRO COACTIVO
- SIG PARA QUIENES NO SE ENCUENTREN CERTIFICADOS
- gestión de conocimiento e innovación, transformación digital, creación de valor publico
- AUDITORIAS DE CALIDAD
- TEMAS PROPIOS DE LA DEPENDENCIA
- Áreas en las que los empleados requieren adquirir nuevos conocimientos, habilidades o competencias para desempeñar sus funciones de manera efectiva.
- PARA ESTAR ACTUALIZADO EN LA ADAPTACION DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS.

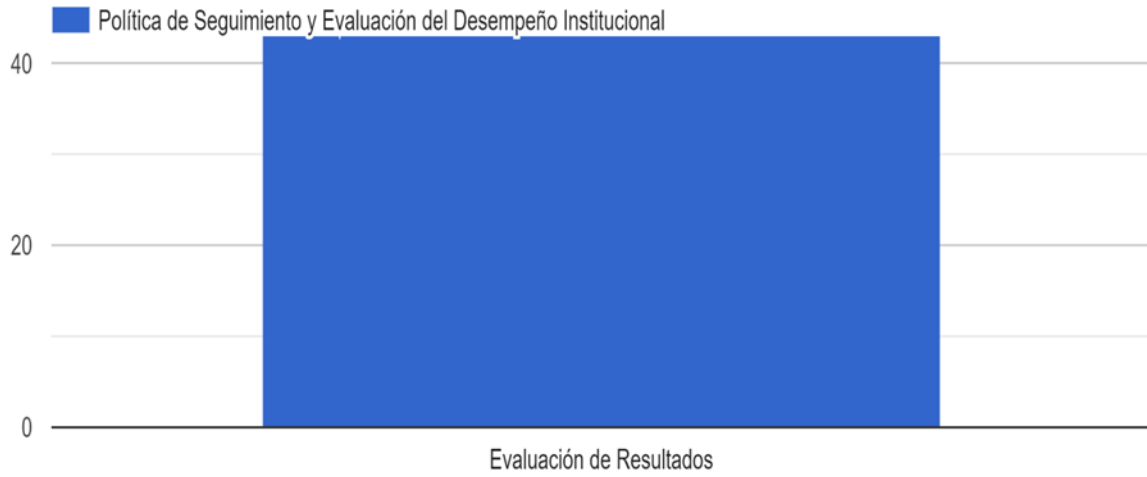
Selecciones la Política de Gestión y Desempeño Institucional asociada a la necesidad de formación y capacitación



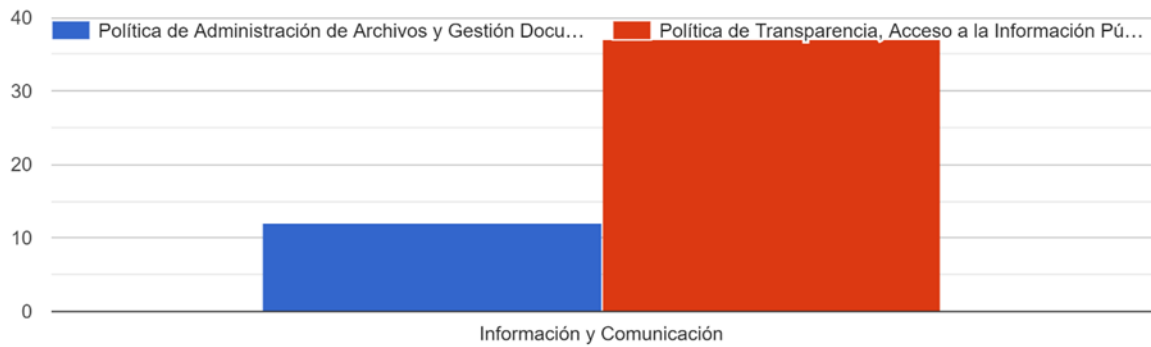
Política de Gestión y Desempeño Institucional



Política de Gestión y Desempeño Institucional



Política de Gestión y Desempeño Institucional



6. LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO 2024

Para el año 2024 se establecieron las siguientes líneas programáticas:

- a)** Gestión del cambio – cultura organizacional (Afrontar con eficiencia los nuevos retos).
- b)** Institucionalidad para la paz (Metodologías, reestructuración con enfoque, modernización institucional)
- c)** Gestión de la Información (Metodologías, modelamiento, sistemas de información, herramientas que tecnifiquen, modernicen y agilicen la gestión datos, estadísticas, información prospectiva y prescriptiva).
- d)** Gerencia de proyectos, Enfoque sistemático (indicadores, mediciones, administración riesgos).
- e)** Servicio al Ciudadano (trato diferencial, aceptación, comunicación, situaciones difíciles, canales, comunicación).
- f)** Gestión del Conocimiento (Crear, capturar y replicar conocimiento, técnicas, administración, investigación)

7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL FONDO.

El Fondo presenta su Plan Institucional de Capacitación con el objetivo de abordar de manera eficaz las necesidades de formación de sus funcionarios y adaptarse a las nuevas demandas que la institución estatal debe enfrentar. El propósito del Plan Institucional de Capacitación (PIC) es fomentar actividades destinadas a la generación de conocimientos y a la adopción y fortalecimiento de competencias, basándose en los parámetros y competencias establecidos en el manual de funciones. En consecuencia, el PIC para el año 2024 se articula en los siguientes subprogramas:

1. Información General.

- La Entidad.
- Historia y Reseña Histórica de la Entidad.

2. Estructura.

- Estructura Organizacional
- Organigrama.

3. Direccionamiento Estratégico.

- Misión, Visión y Valores Institucionales.

4. Sistemas Integrado de Gestión.

- Mapa de Procesos.
- Control Interno.

5. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

- Talento Humano (Planes de Bienestar Social, Plan de Capacitación, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Código de Integridad.
- Planes Institucionales.

6. Información de Importante Cumplimiento.

- Procedimientos para el ingreso, permanencia y salida de colaboradores de las instalaciones del FPS-FNC.
- Afiliación a la ARL.
- Normas de Uso del Carné Institucional.
- Link de accesos a información institucional.

La información que se aporta es la puerta de entrada a la cultura organizacional de la entidad, considerada esta como el conjunto de pautas, hábitos y valores que caracterizan el que hacer de sus integrantes en el

marco del desarrollo institucional y que a su vez le suministra al colaborador los medios necesarios, para la adaptación al nuevo rol laboral.

La inducción se desarrolla como un proceso de adaptación gradual, por medio del cual el nuevo colaborador, conoce e interioriza la misión, visión, aspectos generales de la Entidad, planes, procedimientos, código de valores, entre otros, mediante la modalidad virtual.

Esta metodología, ha resultado ser una estrategia innovadora para la Entidad, por la facilidad que brinda para acceder a la información institucional, rompiendo así las barreras existentes, que impedían el acceso a la información, sea por desplazamiento o carencia de tiempo del nuevo colaborador.

Los enlaces que se han dispuesto conducen al material que compone el proceso de inducción

general y a los cuestionarios de preguntas, diseñados para evaluar los conocimientos adquiridos en el desarrollo del proceso.

El proceso de inducción general se desarrolló en dos etapas:

La primera, pone a disposición del nuevo servidor la información de la Entidad; y la segunda,

consiste en la aplicación de la evaluación de los conocimientos adquiridos en el desarrollo del proceso de Inducción General.

Los conocimientos para evaluar corresponden a la información general de la Entidad y a los temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo, estableciéndose que la aprobación de estos cuestionarios se dará con un puntaje igual o superior al 70%, si el resultado del mismo queda por debajo de este puntaje, el nuevo servidor, deberá aplicar nuevamente la evaluación hasta alcanzar la calificación estimada para su aprobación.

Así mismo, se estableció la necesidad de evaluar el proceso de inducción general, mediante el formato de Evaluación a la Inducción General”, el cual mide el grado de percepción del nuevo colaborador frente al procedimiento, material, herramienta y metodología utilizada.

En este sentido, se busca hacer seguimiento y realizar propuestas de mejoras al proceso de inducción general, en cuanto a la temática, forma de abordaje, metodología, herramientas y/o estrategias utilizadas, si a ello diera lugar, a través del formato de evaluación a la inducción general, en donde se definieron preguntas relacionadas con los temas anteriormente indicados y se estableció una escala de valores de 1 a 5; donde 1 es la mínima y 5 es la máxima, según sea el criterio:

1. Pésimo

2. Deficiente

3. Regular

4. Bueno

5. Excelente

El cero se marcará cuando el ítem no aplique 0. No aplica

Así mismo, se dejó una pregunta abierta denominada “Observaciones y sugerencias”.

7.1. Inducción

Debido a los temas relacionados con orientación al Servicio público y la ubicación lo que establece el fondo es enriquecer, fortalecer la gestión de capacitaciones.

En donde el fondo de pasivo social ferrocarriles nacionales de Colombia inicia con las metodologías pertinente para brindarle accesorias ofrecer charlas Generales y en Seguridad y Salud en el Trabajo, es de vital satisfacción brindarle inducciones con el material de apoyo en donde puede comprobar la consulta de la página web para el servidor público o nuevo. El proceso Gestión de Talento Humano, es el encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo o por funcionarios de cada proceso que tengan conocimientos técnicos al respecto. Los temas relacionados con Integración al Trabajo (Inducción Específica), se podrán desarrollar a través de: Exposición Magistral, Charlas, Guías, Consultas de los diferentes sistemas manejados por la entidad y es importante dejar evidencias de las actividades

7.1.1. Material Inducción General

El material de apoyo y su diseño estuvo a cargo del GIT Talento Humano, para el cual se consideraron aspectos como:

- Emplear material didáctico, que propicien el aprendizaje colaborativo y significativo.
- El material se diseñó en un lenguaje claro y suficiente, para facilitar la adaptación del nuevo colaborador con la entidad.

En tal sentido, el proceso de inducción general contiene:

- Reseña Histórica
- Misión – visión – objetivos
- Valores Del Servicio Público - Código De Integridad FPS
- Funciones de la Entidad
- Estructura Organizacional
- Puntos de Atención del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de

Colombia a Nivel Nacional

- Mapa de Procesos
- Secuencia e Interacción de los Procesos
- Descripción de los Procesos
- Principios Constitucionales del Control Interno
- Funciones del Control Interno
- Fundamento del Sistema De Control Interno (SCI)
- Roles y Beneficios de Control Interno
- Plan de Acción
- Sistema Integrado de Gestión – MIPG
- Políticas Internas
- Plan de Bienestar Social del Fps
- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Brigada de Emergencia Política de Prevención de Consumo de Tabaco, Alcohol y Drogas
- Procedimientos Para el Ingreso, Permanencia y Salida de Colaboradores de las Instalaciones del FPS
- Afiliación a la ARL
- Normas de Uso de Carné Institucional
- Conflicto de Intereses
- Características del Conflicto de Intereses

Los Link de Accesos, son los que se relacionan seguidamente:

- Información institucional del FPS

https://drive.google.com/file/d/1HJTx052RqYKVOd6Y0lr2F_FPnrf6Z_BG/view?usp=sharing

- Material Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo

Busca instruir y capacitar al nuevo colaborador sobre el Sistema de la Gestión y la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad.

https://drive.google.com/file/d/15skzvRPge32vPCzGSC0R3bU25e_YgRIE/view?usp=sharing

- Formato Encuesta Sociodemográfica

Mediante la cual se recolecta información general acerca del nuevocolaborador, sirviendo como base para diseñar los planes de la Entidad. <https://forms.gle/Lm3EtuE17biwKvJi7>

- Prueba de Conocimiento Inducción General

<https://forms.gle/RcdYUdb4dGVQ4oMb9>

- Evaluación Inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo

<https://forms.gle/D7TrGjQk9jTPBh7q9>

- Encuesta Evaluación Inducción General

<https://forms.gle/Z33HqCqXSUrkgCqt8>

Además, se incluyeron temas de interés y de estricto cumplimiento relacionados con:

- Cartilla Código de Integridad.
- Compromiso de Integridad.
- Protocolo de bioseguridad para la Prevención de la transmisión de COVID -19.
- Compromiso sobre el cumplimiento protocolo de bioseguridad.
- Políticas del Vestir imagen institucional
- Solicitud Carnet de Identificación
- Jornada de Trabajo, para el caso de los funcionarios.

8.2 Reinducción

La procedencia del proceso de reinducción se desarrollará de acuerdo con procedimiento APGTHGTHPT14 elaboración, ejecución y evaluación del proceso reinducción de personal; por

lo que esta reorientar la integración del individuo fortaleciendo su sentido de pertenencia y su identidad. Para lo cual se proponen las siguientes estrategias Ofrecer talleres, seminarios y charlas, brindar orientación para la consulta de la Página Web e Intranet del Fondo Socializar folletos, cartillas o guías. Preparar exposiciones magistrales con ayudas audiovisuales utilizar actividades lúdicas con participación de los funcionarios

Teniendo en cuenta que la reinducción se puede desarrollar cada dos años a un solo día del programando en donde tenemos un evento específico incluyendo temas específicos dentro del plan institucional de capacitación.

8.3 BIENESTAR SOCIAL

El Plan de Bienestar Social, busca propiciar un ambiente de trabajo adecuado, a través del desarrollo de actividades orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones laborales, el desarrollo integral de los funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con su trabajo y con el logro de los objetivos del Fondo

8.4 Seguridad y Salud en el Trabajo

El Trabajo del FPS será diseñar y establecer los lineamientos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicables al FPS, adoptados como un medio para lograr la prevención de accidentes, incidentes, y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo encaminado a mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo lo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los funcionarios en todas las ocupaciones, además de garantizar el cumplimiento y seguimiento de los diferentes objetivos mediante el establecimiento de metas, indicadores y planes de acción correspondientes:

- Gestionar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables al SG- SST.
- Identificar los peligros y riesgos evidenciados en las áreas de trabajo a nivel nacional controlando su impacto en los funcionarios, colaboradores e instalaciones del FPS-FNC
- Gestionar los recursos físicos y financieros para el desarrollo de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

- Gestionar programas de promoción, prevención y control de los Factores de Riesgo.
- Proteger la seguridad y salud de todos los colaboradores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidad.
- Contar con la participación de los funcionarios, contratistas y partes interesadas en las actividades de promoción y prevención establecidas por la entidad
- Promover la participación activa del comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
- Mantener un plan de prevención, respuesta y recuperación ante emergencias.
- Vigilar y monitorear el estado de salud de los trabajadores asociado con factores de riesgo ocupacional.

8.5. Política Gestión Ambiental

El plan de gestión del medio ambiente se centra en usar de manera responsable y eficiente los recursos naturales, evitando la contaminación. Esto se logra a través de acciones prácticas para identificar, controlar y reducir los impactos ambientales más importantes. También buscamos crear conciencia ambiental entre nuestros funcionarios, contratistas y visitantes. Por consiguiente, nos comprometemos a mejorar constantemente mediante la implementación de programas ambientales, con el objetivo de cumplir con las metas propuestas y seguir las normativas vigentes, así como otros requisitos relacionados con el medio ambiente. Todo esto, con la intención de contribuir a preservar el entorno para las generaciones futuras, dentro de un enfoque de desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático.

8.6 Necesidades individuales de Capacitación

Mediante memorando GITTH -*202302100002604* el Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano solicitó a los responsables de los diferentes procesos y/o dependencias a nivel nacional, en consenso con los demás integrantes de sus grupos internos de trabajo, el reporte de la identificación de necesidades de capacitación y reinducción en el formato APGTHGTHFO55 IDENTIFICACION NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y REINDUCCIÓN. Una vez recibidos todos los formatos de necesidades de las dependencias, Talento Humano, consolidada cada una de las necesidades reportadas por los procesos en el formato APGTHGTHFO46 CONSOLIDACIÓN DE

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC y diligencia el formato.

8.7 Red Institucional de Capacitación

En el marco del Plan Institucional de Capacitación 2024 del Fondo, se destaca la colaboración y sinergia con la Red Institucional de Capacitación, la cual está compuesta por destacadas entidades, tales como el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, la Contaduría General de la Nación, la Presidencia de la República, el Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones – TIC, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, el Archivo General de la Nación, y el Ministerio de Salud y Protección Social, entre otras. Esta red permite la implementación de programas de formación integral, asegurando una oferta diversa y especializada para fortalecer las competencias de los colaboradores del Fondo, alineándose con los estándares y exigencias actuales del servicio público.

9. POBLACION BENEFICIADA

La población beneficiada por los programas establecidos en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), los destinatarios incluyen a los Servidores Públicos de carrera administrativa, así como a aquellos designados de manera provisional y de libre nombramiento y remoción pertenecientes al Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia.

En contraste, los colaboradores vinculados mediante contratos de prestación de servicios, regidos por lo establecido en la Ley 80 de 1993, ven su participación a la obligación de llevar a cabo actividades acordes a su experiencia, capacitación y formación profesional en áreas específicas. En concordancia con la Circular Externa 100-004 del 26 de abril de 2010 emitida por el DAFP, los contratistas no son considerados beneficiarios directos de programas de capacitación. Sin embargo, la entidad puede compartir con ellos las actividades que lleve a cabo con el propósito de difundir temas transversales de interés para el desempeño institucional. Es relevante destacar que se incluyen temáticas como Capacitación Institucional, Reinducción Institucional, Política Sinapsis y Gestión de Conocimiento, Bienestar Social, Seguridad y Salud en el Trabajo, y Política de Gestión Ambiental, las cuales pueden

ser socializadas con los contratistas para promover una comprensión integral de los principios y prácticas institucionales.

10. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES

- Participación en actividades de capacitación: participar activamente en las actividades de capacitación diseñadas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2024, contribuyendo así al fortalecimiento de sus competencias y habilidades.
- Adaptación al aprendizaje colaborativo: adaptarse al aprendizaje colaborativo, interactuando con sus compañeros para construir conocimiento de manera conjunta a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, como parte del proceso de capacitación.
- Aprovechamiento de recursos de capacitación: aprovechar de manera óptima y participar activamente en las actividades diseñadas para el desarrollo integral de los funcionarios y el mejoramiento institucional.

11. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

- Debido al diagnóstico de necesidades de capacitación del fondo de pasivo social ferrocarriles nacionales de Colombia, encontramos las siguientes:
- Capacitación de las necesidades en las diferentes dependencias a nivel nacional por cada responsable.
- Verificaciones y capacitaciones que corresponde a las necesidades en lo que es importante establecer si requieren de la financiación y cuales se toman de la red de apoyo institucional
- Alineación con las políticas, programas y avance normativo

Consolidado De Proyectos De Aprendizaje Institucional

Esta etapa se realiza con la consolidación de la formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE que reporte cada dependencia siguiendo las pautas y parámetros establecidos en la Resolución No. 0082 del 26 de enero de 2023.

13 . EJECUCIÓN

Teniendo en cuenta el proceso de ejecución se manejará en el plan institucional de capacitación a través de las evidencias de los proyectos de aprendizaje en equipo. Estas actividades se ejecutan con formatos señalados por el sistema de gestión de calidad de la entidad las evaluaciones y capacitaciones son internas y externas.

Finalizando el periodo debe realizar un informe final PIC alcanzando los logros, prácticas y lecciones ya en el PAC desarrollado en la vigencia 2023, si fuera el caso

14 . EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El proceso de evaluación y seguimiento en el marco del Plan Institucional de Capacitación (PIC) no solo se centrará en los aspectos técnicos y profesionales, sino también abordará integralmente el bienestar laboral, la seguridad y salud en el trabajo, así como la gestión ambiental. Este enfoque holístico garantizará un ambiente laboral seguro, saludable y sostenible para todos los colaboradores.

En lo que respecta al bienestar laboral, se incluirá la valoración de indicadores relacionados con el clima organizacional, la satisfacción de los empleados y la calidad de vida en el trabajo. Se realizarán encuestas y análisis de datos que permitan medir el impacto de las capacitaciones en la mejora del bienestar general de los colaboradores.

En el ámbito de seguridad y salud en el trabajo, se implementarán medidas de evaluación que

aseguren el cumplimiento de normativas, la identificación y gestión de riesgos laborales, así como la efectividad de las capacitaciones en la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Se podrán llevar a cabo inspecciones periódicas y auditorías para garantizar el adecuado funcionamiento de los protocolos de seguridad establecidos.

La gestión ambiental también será objeto de evaluación, asegurando que las capacitaciones promuevan prácticas sostenibles y ecoeficientes en el entorno laboral. Se medirá el impacto de las acciones implementadas en términos de reducción de la huella ambiental y el cumplimiento de políticas ambientales establecidas por la entidad.

Además, se contemplará la evaluación de la efectividad de las jornadas de inducción y reintroducción en la transmisión de información relevante sobre bienestar, seguridad, salud en el trabajo y gestión ambiental. Se buscará identificar áreas de mejora y ajustar los procesos de formación en consecuencia.

Para las capacitaciones internas (política SINAPSIS) que se desarrollen se medirá por medio de la remisión del formato APGTHGTHFO22 ENCUESTA EVALUACIÓN EVENTOS DE FORMACIÓN, ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN y el control de asistencia por medio del formato APGTHGTHFO02 LISTA DE ASISTENCIA A EVENTOS.

INFORMACIÓN NECESIDAD INSTITUCIONAL			ARTICULACIÓN		COMPETENCIA ASOCIADA		
CAPACITACIÓN GENERAL INSTITUCIONAL							
NECESIDAD INSTITUCIONAL	PROCESOS / DEPENDENCIA	No. DE FUNCIONARIOS A CAPACITAR	EJES DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	NECESIDAD PARA TRABAJAR A TRAVÉS DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO	SABERES	MÉTODOS O ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN	PRIORIZACIÓN INSTITUCIONAL
Sistema Integrado de Gestión - Calidad,	GIT Prestaciones Económicas	72	6- Habilidades y competencias	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
Política de Control Interno en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Control Interno	30	6- Habilidades y competencias	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
Capacitación socializada por el DAFP- MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG	GIT Gestión Prestación Servicios de Salud - Bogotá	72	6- Habilidades y competencias	NO	Saber, Hacer, Ser	ALIANZA	ALTA
Capacitación socializada por DNP- LENGUAJE CLARO.	GIT Atención al Ciudadano y Gestión Documental	72	6- Habilidades y competencias	NO	Saber, Hacer, Ser	ALIANZA	ALTA
Metodologías para auditorías internas y externas al sistema integrado de gestión (ISO 9001, 14001, 45001 - Decreto 1072 de 2015) y control interno en el sector público Capacitación para auditores HSEQ Y SIG	Control Interno Oficina Asesora de Planeación	30	6- Habilidades y competencias	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
Protocolos de atención al ciudadano con énfasis en Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública	GIT Atención al Ciudadano y Gestión Documental	30	5- Probidad, ética e identidad de lo público	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
Protocolos de atención al ciudadano en condiciones especiales: (visual, Auditiva, múltiple, física, reducida, psicosocial, desplazadas o situación de extrema vulnerabilidad, indígena, comunidades negras, afrocolombianas, palenqueras, raizales, Gitanos, room, LGBTIQ+)	GIT Atención al Ciudadano y Gestión Documental	30	1- Paz total, memoria y derechos humanos	NO	Saber, Hacer, Ser	INTERNO	MEDIA
Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Secretaría General	72	4- Transformación digital y cibercultura	NO	Saber, Hacer, Ser	ALIANZA	ALTA
Técnicas de secretariado para el desempeño laboral en el sector público	GIT Gestión de Talento Humano	40	6- Habilidades y competencias	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
Técnicas y normas para la Administración Documental y archivística, Tablas de Retención Documental, Transferencias e inventarios documentales y memoria institucional	GIT Atención al Ciudadano y Gestión Documental	40	6- Habilidades y competencias	NO	Saber, Hacer, Ser	ALIANZA	ALTA
Adaptación a las nuevas tecnologías y herramientas ofimáticas avanzado (Sistema de información, base de datos)	GIT Gestión Prestación Servicios de Salud - Bogotá	72	4- Transformación digital y cibercultura	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
Técnicas de lectura y redacción de documentos públicos	GIT Gestión de Talento Humano	72	6- Habilidades y competencias	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
Sistema de Información financiera y Normas e instrucciones de información contable y financiera.	Subdirección Financiera	30	4- Transformación digital y cibercultura	NO	Saber, Hacer, Ser	ALIANZA	ALTA
Administración y metodologías para el manejo del riesgos en Entidades Públicas (Gestión, corrupción, seguridad digital)	GIT Gestión de Talento Humano	72	5- Probidad, ética e identidad de lo público	NO	Saber, Hacer, Ser	ALIANZA	ALTA
Plan Obligatorio de Salud y Plan Complementario de Servicios de Salud	GIT Gestión Prestación Servicios de Salud - Bogotá	30	2- Territorio, vida y ambiente	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
Normatividad y condiciones de autorización, habilitación y permanencia para operar el aseguramiento en Salud	GIT Gestión Prestación Servicios de Salud - Bogotá	72	2- Territorio, vida y ambiente	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
Actualización en rutas integrales de servicios de salud	GIT Gestión Prestación Servicios de Salud - Bogotá	30	2- Territorio, vida y ambiente	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
Normas y jurisprudencia en Derecho Constitucional, Administrativo, Disciplinario e inteligencia artificial en la Defensa Jurídica del Estado.	GIT Defensa Judicial	40	1- Paz total, memoria y derechos humanos	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
Actualización normativa defensa técnica judicial, Conciliaciones extrajudiciales, Procesos arbitrales, Código contencioso administrativo, Derechos de petición, Procesos concursales y Ley 550, Trámite de pago oficioso.	GIT Defensa Judicial	40	1- Paz total, memoria y derechos humanos	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
Data Science y análisis de datos aplicados a MIPG	GIT Gestión de Talento Humano	30	4- Transformación digital y cibercultura	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA

NECESIDAD INSTITUCIONAL	PROCESOS / DEPENDENCIA	No. DE FUNCIONARIOS A CAPACITAR	EJES DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	NECESIDAD PARA TRABAJAR A TRAVÉS DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO	SABERES	MÉTODOS O ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN	PRIORIZACIÓN INSTITUCIONAL
Design thinking aplicado al proceso de innovación y MIPG	GIT Gestión de Talento Humano	30	4- Transformación digital y cibercultura	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP (Hojas de vida, Declaración de Bienes y Rentas, Conflictos de Intereses)	GIT Gestión de Talento Humano	72	4- Transformación digital y cibercultura	NO	Saber, Hacer, Ser	ALIANZA	ALTA
Formalización del Empleo Público en Equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia	GIT Gestión de Talento Humano	30	6- Habilidades y competencias	NO	Saber, Hacer, Ser	ALIANZA	ALTA
REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL							
Reinducción Institucional (Misionalidad, visión, principios de la función pública)	GIT Gestión de Talento Humano	72	6- Habilidades y competencias	NO	Saber, Hacer, Ser	INTERNO	MEDIA
Normas de secretariado para el trabajo técnico y operativo	GIT Gestión Prestación Servicios de Salud - Bogotá	40	6- Habilidades y competencias	NO	Saber, Hacer, Ser	INTERNO	MEDIA
Programación neurolingüística asociada al entorno público	GIT Gestión de Talento Humano	72	6- Habilidades y competencias	NO	Saber, Hacer, Ser	INTERNO	MEDIA
Estrategias de Comunicación asertiva y desarrollo de habilidades y competencias	GIT Gestión Prestación Servicios de Salud - Bogotá	72	6- Habilidades y competencias	NO	Saber, Hacer, Ser	INTERNO	MEDIA
Creación de Valor Público, Gestión pública orientada a resultados	GIT Gestión de Talento Humano	72	5- Probidad, ética e identidad de lo público	NO	Saber, Hacer, Ser	INTERNO	ALTA
Evaluación del desempeño, proyectos de aprendizaje e incentivos por EDL	GIT Gestión de Talento Humano	72	5- Probidad, ética e identidad de lo público	NO	Saber, Hacer, Ser	INTERNO	ALTA
POLÍTICA SINAPSIS Y GESTIÓN DE CONOCIMIENTO							
Servicios al ciudadano: Servicios Digitales, accesibilidad web, servicios en línea, y servicios presenciales institucionales	GIT Atención al Ciudadano y Gestión Documental	72	4- Transformación digital y cibercultura	SI	Saber, Hacer, Ser	INTERNO	MEDIA
Atención y servicios a la ciudadanía PQRSDF	GIT Atención al Ciudadano y Gestión Documental	40	1- Paz total, memoria y derechos humanos	NO	Saber, Hacer, Ser	INTERNO	MEDIA
Creación, modificación, eliminación y revisiones técnicas de los documentos del Sistema Integrado de Gestión Institucional	GIT Gestión Prestación Servicios de Salud - Bogotá	72	6- Habilidades y competencias	NO	Saber, Hacer, Ser	INTERNO	MEDIA
Manejo de aplicativos Institucionales: ORFEO, SAFIX, APLICATIVO SIG, INTRANET, APLICATIVOS DE GOOGLE, DIGITURNO	GIT Gestión de Talento Humano	72	4- Transformación digital y cibercultura	NO	Saber, Hacer, Ser	INTERNO	MEDIA
Organización, cuidado, protección y preservación de elementos, bienes y servicios públicos institucionales	GIT Gestión de Talento Humano	72	5- Probidad, ética e identidad de lo público	SI	Saber, Hacer, Ser	INTERNO	ALTA
Reconocimiento y liquidación de Prestaciones Sociales como parte de la misionalidad de la Entidad	Subdirección Prestaciones Sociales	40	6- Habilidades y competencias	NO	Saber, Hacer, Ser	INTERNO	MEDIA
Cobro coactivo parte de la misionalidad de la Entidad	Oficina Jurídica Asesora	40	6- Habilidades y competencias	NO	Saber, Hacer, Ser	INTERNO	MEDIA
Supervisión y liquidación de contratos, Manual de contratación	Oficina Jurídica Asesora	50	6- Habilidades y competencias	NO	Saber, Hacer, Ser	INTERNO	MEDIA
BIENESTAR SOCIAL							
Capacitación socializada por el DAFP -INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	GIT Gestión de Talento Humano	72	5- Probidad, ética e identidad de lo público	NO	Saber, Hacer, Ser	ALIANZA	ALTA
Habilidades de Adaptabilidad Y Resiliencia	GIT Gestión Prestación Servicios de Salud - Bogotá	72	6- Habilidades y competencias	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
Reconocimiento de la diversidad, cierre de brechas y violencia de generos / Ruta de acosos laboral y sexual, Protocolo para la prevención de violencia contra la mujer. Administración y gestión de opiniones, sugerencias, quejas y denuncias	GIT Gestión de Talento Humano	72	3- Mujeres, inclusión y diversidad	SI	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
Inteligencia emocional, financiera y orientación vocacional	GIT Gestión de Talento Humano	72	1- Paz total, memoria y derechos humanos	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
Metodologías para el acceso a la modalidad de Teletrabajo / Horarios Flexibles / Trabajo Virtual en Casa / Desconexión laboral	GIT Gestión de Talento Humano	72	2- Territorio, vida y ambiente	SI	Saber, Hacer, Ser	INTERNO	MEDIA
Programa de desvinculación laboral asistida del FPS-FNC "LA GRATITUD PERDURA EN EL TIEMPO"	GIT Gestión de Talento Humano	72	2- Territorio, vida y ambiente	NO	Saber, Hacer, Ser	INTERNO	MEDIA

NECESIDAD INSTITUCIONAL	PROCESOS / DEPENDENCIA	No. DE FUNCIONARIOS A CAPACITAR	EJES DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	NECESIDAD PARA TRABAJAR A TRAVÉS DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO	SABERES	MÉTODOS O ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN	PRIORIZACIÓN INSTITUCIONAL
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO							
Inducción y reinducción en SIG - SST a todos los colaboradores de la Entidad (reinducción tema específico)	SIG- SST	72	6- Habilidades y competencias	NO	Saber, Hacer, Ser	INTERNO	MEDIA
Capacitación COPASST: Roles y responsabilidades de los integrantes /normatividad, estructura y funcionamiento del SG- SST - investigación de accidentes de trabajo - curso 50 Hrs.	SIG- SST	10	5- Probidad, ética e identidad de lo público	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
Capacitación COMITÉ DE CONVIVENCIA: Roles y responsabilidades de los integrantes / normatividad, estructura y funcionamiento del SG-SST - curso 50 Hrs. Manejo de los casos de acoso laboral - Ley 100 acoso laboral / Capacitación resolución de conflictos, Manejo de estrés, manejo del tiempo.	SIG- SST	10	5- Probidad, ética e identidad de lo público	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
Capacitación COMITE DE EMERGENCIA (BRIGADA): Roles y responsabilidades de los integrantes / estructura, funcionamiento y normatividad - investigación de accidentes de trabajo - curso 50 Hrs. Primeros auxilios, atención de emergencias, Inspección de seguridad (botiquines, extintores), simulacros, Incendios estructurales	SIG- SST	20	5- Probidad, ética e identidad de lo público	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
Capacitación en prevención y promoción del cuidado de la salud: Política de Consumo de Alcohol, tabaco y sustancias Psicoactivas (Estilos de vida saludables)	SIG- SST	72	2- Territorio, vida y ambiente	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
Charla sobre prevención de enfermedades cardiovasculares (Identificación de los riesgos en las actividades laborales), Higiene postural & Prevención de tunel carpiano, mangito rotador, salud visual, Orden y aseo en áreas de trabajo, Pausas activas autónomas como cultura institucional	SIG- SST	72	2- Territorio, vida y ambiente	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
Socialización de roles en la vía y sus responsabilidades (peatones, ciclistas, motociclistas, vehículos), Normatividad de tránsito, transporte y seguridad vial, Como actuar frente a un accidente de tránsito, primeros auxilios, Seguridad vial de Manejo defensivo & Capacitación en señales de tránsito.	SIG- SST	72	2- Territorio, vida y ambiente	NO	Saber, Hacer, Ser	EXTERNO	ALTA
POLÍTICA DE GESTIÓN AMBIENTAL							
Gestión Integral de Residuos Sólidos	Subsistema de Gestión Ambiental	72	2- Territorio, vida y ambiente	NO	Saber, Hacer, Ser	INTERNO	MEDIA
Normativa ambiental - Política Cero Papel	Subsistema de Gestión Ambiental	72	2- Territorio, vida y ambiente	NO	Saber, Hacer, Ser	INTERNO	MEDIA
Programa de sensibilización, Educación Ambiental, uso eficiente y ahorro de agua y energía	Subsistema de Gestión Ambiental	72	2- Territorio, vida y ambiente	SI	Saber, Hacer, Ser	INTERNO	MEDIA

Elaboró:

PEREZ SIERRA
TATIANA

Firmado digitalmente por
PEREZ SIERRA TATIANA

TATIANA PÉREZ SIERRA

Coordinador GIT Gestión Talento Humano



OMAR ANTONIO FORERO PORRAS

Presidente de la Comisión de Personal

Revisó:

CARLOS ANDRES TOVAR OROZCO

Firmado digitalmente por
CARLOS ANDRES TOVAR OROZCO

CARLOS ANDRÉS TOVAR OROZCO

Secretario General

Aprobó:

VACA GUTIERREZ

LUZ FANY

LUZ FANY VACA GUTIERREZ

Directora General (E)

Aprobado Mediante Acta sesión No. 1 de Comisión de Personal del 30/01/2024