

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

**Secretaría General  
Gestión de Talento Humano**

**Enero de 2025**

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Capacitación Institucional 2025 se presenta como una herramienta estratégica para potenciar el desarrollo profesional de los funcionarios y demás colaboradores y fortalecer las capacidades institucionales. Este plan busca responder de manera efectiva a los retos contemporáneos de la gestión pública, promoviendo una cultura organizacional basada en la excelencia, la ética y el compromiso con el servicio ciudadano.

En un contexto digital, de sostenibilidad ambiental e inclusión social, este plan define un marco de acción claro para garantizar que los funcionarios del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, cuenten con las competencias necesarias a través de un enfoque integral; se plantea no solo fortalecer los conocimientos técnicos y habilidades prácticas, sino también fomentar el conocimiento de la entidad, sus procesos y gestión por resultados, además de actitudes y valores que promuevan la resolución de conflictos, trabajo en equipo, inteligencia emocional, manejo del tiempo y del estrés, entre otros.

El Plan 2025 incorpora una metodología participativa, basada en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y en el diagnóstico institucional, para el que los servidores han identificado áreas o temas prioritarios. Estas áreas incluyen desde sistemas de información, automatización de procesos y comunicación digital hasta enfoque de género y resiliencia. Asimismo, se consideran aspectos fundamentales como la resolución de conflictos, la sostenibilidad ambiental y la transparencia en la gestión pública. Se han incluido en el PIC las necesidades identificadas a través de la medición de riesgo psicosocial realizada a finales del 2024, al igual las capacitaciones de los Subsistemas Ambiental y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el desarrollo de este plan, se ha priorizado el uso eficiente de los recursos, garantizando que las acciones formativas contribuyan al fortalecimiento institucional; el enfoque dinámico asegura que el Plan de Capacitación Institucional no sea un documento estático, sino una guía adaptable que evoluciona junto con las necesidades de la entidad y sus funcionarios.

De esta manera, el Plan de Capacitación Institucional 2025 no solo responde a las disposiciones normativas vigentes, sino que también se alinea con los objetivos estratégicos de la entidad, fortaleciendo el compromiso con la excelencia en el servicio público y el desarrollo de un entorno laboral inclusivo y equitativo.

## MARCO NORMATIVO

NORMA CONTENIDO RELACIONADO CON CAPACITACIÓN	
CONSTITUCIÓN DE LA POLÍTICA DE COLOMBIA	Establece en su artículo 54: Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
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>
Lev 909 de septiembre 23 de 2004	<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>Artículo 36 "Objetivos de la Capacitación.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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 con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño..."</li> </ol>

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, art 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 3º, literal e), numeral 3 del Decreto ley 1567 1998, conformarse 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, art 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 Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de

	<p>Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, art 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, art 2)</p>
<p>Decreto 1083 del 2015</p>	<p>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, art 65)”.</p> <p>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, art 67)”</p> <p>Artículo 2.2.9.4 "Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3º, literal e), numeral 3 del Decreto ley 1567 1998, conformarse 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</p> <p>Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red. cada</p>

	<p>entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, art 68)”</p> <p>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 Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, art 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. (Decreto 4665 2007, art 2)</p>
--	---

## OBJETIVO GENERAL

El objetivo general del Plan de Capacitación Institucional 2025 es impulsar el desarrollo integral de los servidores públicos del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, mediante la realización de acciones de formación que fomenten el aprendizaje continuo y efectivo en los ámbitos del Saber, Saber Hacer y Saber Ser. Este objetivo se centra en fortalecer las competencias laborales, técnicas y personales, promoviendo la excelencia, la transparencia y el compromiso ético en el desempeño de sus funciones.

## Objetivos Específicos

1. Definir lineamientos conceptuales y temáticos para la planeación y ejecución del PIC 2025.
2. Desarrollar acciones de formación que respondan a las necesidades identificadas en diagnóstico institucional, asegurando que los funcionarios cuenten con conocimientos actualizados y habilidades pertinentes para su desempeño
3. Fomentar el aprendizaje colaborativo, la innovación y la adaptación al cambio mediante metodologías que integren prácticas participativas y tecnológicas.
4. Instruir a los funcionarios en principios de ética, transparencia, respeto a la diversidad y/o compromiso con los derechos humanos, contribuyendo a fortalecer la confianza ciudadana en la administración pública.

## Alcance

El Plan de Capacitación Institucional 2025 se extiende a todos los funcionarios y contratistas vinculados al Fondo; el plan busca impactar de manera positiva tanto a nivel individual como colectivo, promoviendo un ambiente laboral inclusivo y equitativo, donde el desarrollo de competencias laborales se traduzca en un mejor desempeño institucional así como la integridad, la inclusión, la seguridad y salud en el trabajo y la gestión ambiental, siempre que estas contribuyan al fortalecimiento de la misionalidad institucional.

## Principios Rectores

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

a. *Complementariedad.* La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

b. *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 aprendizaje organizacional.

c. *Objetividad.* La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, de tal manera que responda a las necesidades reales del Fondo.

d. *Participación.* Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

e. *Prevalencia del Interés de la Organización.* Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

g. Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019: El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:

“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.”

*h. Economía.* Se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

*i. 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 de la entidad.

### Lineamientos conceptuales y metodológicos

1. **Aprendizaje colaborativo:** Se considera el aprendizaje como un proceso social en el que los servidores públicos construyen conocimiento conjuntamente, fomentando el intercambio de experiencias y la reflexión conjunta. Esto promueve la generación de soluciones colectivas y el fortalecimiento del trabajo en equipo.
2. **Adaptación al Contexto:** Las capacitaciones deben formularse teniendo en cuenta las características específicas de los desafíos y entornos laborales de la institución, asegurando que los aprendizajes sean aplicables y relevantes para las funciones cotidianas de los servidores.
3. **Enfoque basado en competencias:** Las acciones de formación estarán orientadas al desarrollo de competencias específicas que incluyan conocimientos técnicos, habilidades prácticas y actitudes personales necesarias para el desempeño óptimo en cada rol.
4. **Metodologías activas:** Se priorizan estrategias pedagógicas como estudios de caso, simulaciones, juegos de rol y proyectos aplicados, que permitan a los participantes poner en práctica los conceptos aprendidos en situaciones reales o simuladas.
5. **Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar actividades o resolver problemas laborales recibidos del medio ambiente.
6. **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.
7. **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 la Entidad, entre otros.



## DIAGNÓSTICO PIC

Para realizar el Diagnóstico para el Plan Institucional de Capacitación (PIC) se tuvieron en cuenta tanto los resultados de la Encuesta APGTHGTHFO16 Evaluación Impacto de Formación y Capacitación 2024, como la identificación de necesidades de capacitación, evidenciando los siguientes resultados relevantes:

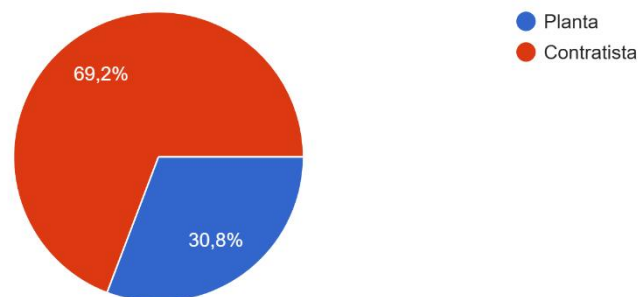
La encuesta del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024, permitió recopilar información clave sobre la efectividad de las capacitaciones y su impacto en los participantes y en su ejecución. A continuación, se presentan los principales hallazgos:

### Tipo de vinculación

De las respuestas analizadas, el 69,2% de los participantes pertenece a funcionarios de planta, mientras que el 30,8% corresponde a contratistas. Esta proporción demuestra una representatividad significativa de ambos grupos, lo que respalda la necesidad de definir acciones de formación que respondan tanto a las necesidades comunes como a las específicas de cada tipo de vínculo laboral:

- **Planta:** 27 respuestas.
- **Contratistas:** 12 respuestas.

Tipo de vinculación  
39 respuestas



### Impacto de la capacitación en los funcionarios y colaboradores

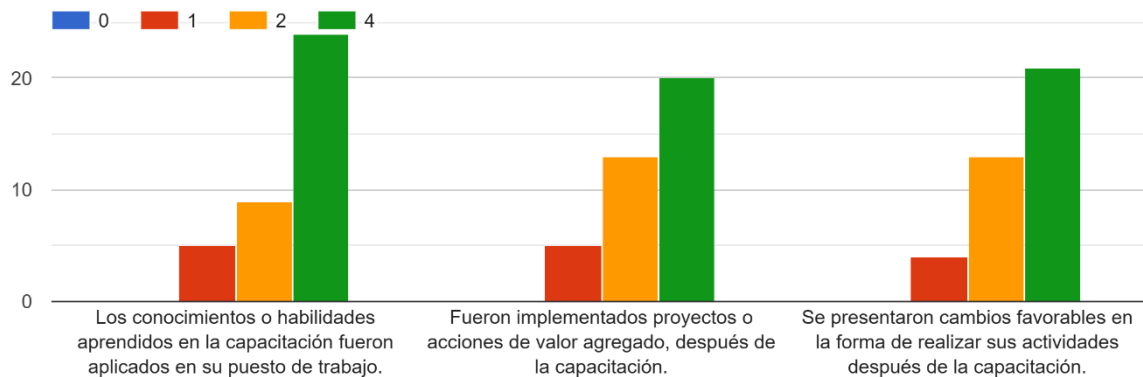
Se reflejaron varios beneficios derivados de las capacitaciones, los cuales se detallan a continuación:

1. **Aplicación de conocimientos y habilidades:** Los participantes indicaron que los conocimientos y habilidades adquiridos durante las capacitaciones de la vigencia 2024 fueron implementados directamente en sus puestos de trabajo, mejorando la eficiencia y efectividad de sus actividades cotidianas.
2. **Proyectos o acciones de valor agregado:** Se identificaron iniciativas derivadas de las capacitaciones que generaron valor dentro de la institución. Estas acciones incluyen mejoras

en procesos internos, optimización de recursos y propuestas innovadoras que fortalecieron el desempeño organizacional.

- Cambios favorables en las actividades laborales:** La mayoría de los encuestados manifestó que, como resultado de las capacitaciones, experimentaron cambios positivos en la forma de ejecutar sus actividades, logrando mayor calidad, productividad y satisfacción en el cumplimiento de sus funciones.

#### I. PARA EL FUNCIONARIO



Estos hallazgos subrayan la importancia de continuar invirtiendo en procesos de capacitación estructurados y relevantes, que impacten directamente en el desarrollo de los funcionarios y en la mejora del desempeño institucional.

#### Diagnóstico de necesidades

A través de circular 202402100001484 se solicitó a los funcionarios la identificación necesidades de capacitación a través del formulario destinado para tal fin. Este instrumento, que se abrió inicialmente del 19 al 23 de diciembre del 2024 y posteriormente del 14 al 17 de enero del 2025, permitió recopilar información específica sobre las temáticas de interés y los requerimientos de formación tanto a nivel individual como colectivo.

El análisis reflejó que los servidores públicos requieren fortalecimiento en competencias técnicas, habilidades prácticas y conocimientos normativos relacionados con sus funciones específicas. Asimismo, se destacó la importancia de desarrollar acciones de formación que refuercen los principios organizacionales, las políticas institucionales y los valores éticos del servicio público.

Esta herramienta también facilitó la consolidación de las necesidades individuales y grupales, buscando garantizar que el plan de capacitación responda de manera efectiva a las prioridades identificadas. De esta forma, se busca maximizar el impacto de las capacitaciones en el desempeño institucional y en la calidad del servicio prestado a los ciudadanos.

Con base en el diagnóstico institucional realizado, se identificaron áreas prioritarias para el fortalecimiento de capacidades, entre ellas:

- Comunicación digital y sistemas de información.
- Orientación a resultados.
- Orientación al usuario, sin discriminación.
- Resolución pacífica de conflictos.

Es relevante destacar que se incluyen temáticas específicas identificadas como necesidades de las áreas o Grupos Internos de Trabajo y varias de las capacitaciones podrán ser desarrolladas a través de la política sinapsis.

### **Seguridad y Salud en el Trabajo, Ambiental y otras temáticas**

Adicional a las temáticas identificadas, el Plan Institucional de Capacitación de la entidad para el año 2025 recoge y consolida todas las capacitaciones a desarrollar tales como aquellas que se requieren en el Sistema de **Seguridad y Salud en el Trabajo** al igual que en el **Sistema de Gestión Ambiental** y las que se resultan necesarias según resultados de mediciones de clima organizacional y de riesgo psicosocial, desarrolladas a finales de la vigencia anterior, de tal forma que estas también forman parte integral del PIC.

### **Red Institucional de Capacitación**

La Red Institucional de Capacitación se consolida como un espacio colaborativo destinado a articular y coordinar los esfuerzos formativos. En el marco del Plan Institucional de Capacitación, esta red está constituida por entidades de gran relevancia, como el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), la Contaduría General de la Nación, la Presidencia de la República, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las 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 articulación facilita el desarrollo de capacitaciones alineadas con los objetivos estratégicos y las necesidades específicas del Fondo. La red no solo favorece el intercambio de conocimientos y la aplicación de mejores prácticas, sino que también optimiza el uso de recursos al aprovechar la experiencia y capacidades de las diferentes entidades.

A través de esta red, se busca que las capacitaciones que se desarrollan con su apoyo respondan a las prioridades institucionales y a los retos emergentes del entorno laboral. Asimismo, se favorece que

las capacitaciones tengan un impacto positivo y duradero, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos y fomentando una cultura de aprendizaje continuo dentro de la entidad.

## OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES

Según lo reglamentado en la Ley 1567 de 1998, las siguientes son las obligaciones en relación con la capacitación:

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

Asimismo, al interior de la entidad se identifican otras pautas que son necesarias para el aprovechamiento de las mismas:

- Participación activa: Asistir puntualmente a todas las sesiones programadas, cumplir con los horarios establecidos y participar de manera activa en las actividades propuestas.
- Compromiso con el aprendizaje: Actitud y esfuerzo necesario para aprovechar al máximo los contenidos impartidos, aplicando los conocimientos adquiridos en su entorno laboral.
- Difusión del conocimiento: Socializar con su equipo de trabajo los aprendizajes relevantes obtenidos durante la capacitación, promoviendo la transferencia de conocimiento dentro de la entidad.
- Uso responsable de recursos: Respetar y cuidar los recursos institucionales asignados para el desarrollo de las capacitaciones, incluyendo plataformas tecnológicas, materiales y tiempo.

## EJES TEMÁTICOS

El diagnóstico de necesidades se ha diseñado considerando los ejes temáticos estratégicos que guían las prioridades de formación dentro de la entidad, según lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Estos ejes permiten identificar y abordar las brechas de conocimiento y habilidades de los servidores públicos, garantizando que las capacitaciones sean pertinentes y alineadas con los objetivos institucionales y nacionales.

1. **Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:** Resolución de conflictos, participación ciudadana y transparencia.
2. **Territorio, Vida y Ambiente:** Sostenibilidad, adaptación al cambio y gestión territorial.
3. **Mujeres, Inclusión y Diversidad:** Enfoques de género, interseccionalidad y prevención de violencias.
4. **Transformación Digital y Cibercultura:** Uso de tecnología, automatización y seguridad digital.
5. **Probidad, Ética e Identidad de lo Público:** Integridad, transparencia y enfoque diferencial.
6. **Habilidades y Competencias:** Liderazgo, inteligencia emocional y comunicación.

En línea con la política sinapsis, las capacitaciones internas y mixtas se desarrollarán aprovechando las competencias y experiencia de talento humano vinculado, realizando la transferencia de conocimientos a otros servidores de la entidad.

INFORMACIÓN NECESIDAD INSTITUCIONAL		ARTICULACIÓN		COMPETENCIA ASOCIADA			
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
Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	GIT SERVICIOS DE SALUD - SANTANDER, MAGDALENA, PACIFICO- NIVEL CENTRAL, SECRETARIA GENERAL, GIT GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, CONTROL INTERNO	30	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	No	Saber, Hacer	Externo	Alta
Pensamiento crítico y estratégico	SECRETARIA GENERAL, GIT TALENTO HUMANO, CONTROL INTERNO, GIT GESTIONES DE BIENES, COMPRAS Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, GIT DEFENSA JUDICIAL	30	EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	No	Saber, Hacer, Ser	Externo	Alta
Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones	GIT SERVICIOS DE SALUD - REGIONAL MAGDALENA, PACIFICO, NIVEL CENTRAL, OAJ, GIT DEFENSA JUDICIAL, GIT ATENCIÓN AL CIUDADANO	30	EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	No	Saber, Hacer, Ser	Externo	Alta

Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	SECRETARIA GENERAL, GIT SERVICIOS DE SALUD- NIVEL CENTRAL, MAGDALENA, OAJ, GIT ATENCION AL CIUDADANO, GIT TALENTO HUMANO, CONTROL INTERNO	30	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	No	Saber, Hacer	Externo	Alta
Programación neurolingüística asociada al entorno público	OAJ, GIT SERVICIOS DE SALUD- MAGDALENA, PACIFICO, SUBDIRECCION FINANCIERA, GIT GESTION DE BIENES, COMPRAS Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, SECRETARIA GENERAL, GIT ATENCION AL CIUDADANO	30	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	No	Saber, Hacer, Ser	Mixto	Media
Lenguaje claro, concordante y no discriminación	GIT SERVICIOS DE SALUD - MAGDALENA - NIVEL CENTRAL, GIT DEFENSA JUDICIAL, GIT ATENCION AL CIUDADANO, GIT TALENTO HUMANO, OAJ	30	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	No	Saber, Hacer, Ser	Mixto	Alta
Herramientas y modelos de gestión y presupuesto orientados a resultados	SECRETARIA GENERAL, GIT SUBDIRECCION FINANCIERA, GIT TALENTO HUMANO, GIT DEFENSA JUDICIAL, CONTROL INTERNO, GIT SERVICIOS DE SALUD - REGIONAL MAGDALENA, PACIFICO	30	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	No	Saber, Hacer	Externo	Alta
Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	CONTROL INTERNO, GIT SERVICIOS DE SALUD- MAGDALENA, SUBDIRECCION FINANCIERA, GIT GESTION DE BIENES, COMPRAS Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, SECRETARIA GENERAL, GIT TALENTO HUMANO	30	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	No	Saber, Hacer, Ser	Externo	Alta
Planeación con enfoque diferencial y responsabilidad ambiental	GIT SERVICIOS DE SALUD- MAGDALENA- NIVEL CENTRAL, SECRETARIA GENERAL, GIT ATENCION AL CIUDADANO, CONTROL INTERNO	30	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	No	Saber, Hacer, Ser	Externo	Alta
Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)	GIT SERVICIOS DE SALUD- MAGDALENA, SANTANDER, GIT DEFENSA JUDICIAL, GIT TALENTO HUMANO	30	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	No	Saber, Hacer, Ser	Interno	Alta
Resolución/ mitigación de conflictos	GIT SERVICIOS DE SALUD- SANTANDER, PACIFICO, GIT DEFENSA JUDICIAL, OAJ, GIT TALENTO HUMANO	30	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	No	Saber, Hacer, Ser	Externo	Alta
Automatización de procesos	GIT ATENCION AL CIUDADANO, GIT SERVICIOS DE SALUD- MAGDALENA, SUBDIRECCION FINANCIERA, CONTROL INTERNO	30	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	No	Saber, Hacer	Externo	Media
Comunicación digital	GIT TALENTO HUMANO, GIT SERVICIOS DE SALUD - NIVEL CENTRAL, SECRETARIA GENERAL	30	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	No	Saber, Hacer, Ser	Externo	Media
Comunicación, liderazgo y trabajo en equipo	GIT DEFENSA JUDICIAL, GIT SERVICIOS DE SALUD - MAGDALENA, SANTANDER	30	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	No	Saber, Hacer, Ser	Interno	Media
Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.	SUBDIRECCION FINANCIERA, GIT SERVICIOS DE SALUD - MAGDALENA- NIVEL CENTRAL, SECRETARIA GENERAL	30	EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	No	Saber, Hacer, Ser	Mixto	Media
Gestión documental	OAJ, GIT ATENCION AL CIUDADANO, GIT SERVICIOS DE SALUD- MAGDALENA	30	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	No	Saber, Hacer	Interno	Media
Inteligencia emocional	SECRETARIA GENERAL, GIT GESTION DE BIENES, COMPRAS Y SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, GIT SERVICIOS DE SALUD- MAGDALENA	30	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	No	Saber, Hacer, Ser	Externo	Media
Orientación al servicio	OAJ, GIT ATENCION AL CIUDADANO, GIT SERVICIOS DE SALUD- MAGDALENA, SANTANDER	30	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	No	Saber, Hacer, Ser	Externo	Media
Actualización tributaria bases y retenciones 2025	GIT Contabilidad	12	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	No	Saber, Hacer	Externo	Alta

Sistema Integrado de Gestión FPS: elaboración de procedimientos, indicadores y reportes de los diferentes planes institucionales	GIT Contabilidad, GTH	30	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	No	Saber, Hacer	Interno	Alta
PQRSDF con lenguaje claro y enfoque diferencial	Atención al Ciudadano	80	EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	No	Saber, Hacer, Ser	Externo	Alta
Actualización Derecho Laboral, Administrativo y Seguridad Social	GIT Defensa Judicial	30	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	No	Saber, Hacer	Externo	Alta
Orfeo	Oficina Asesora Jurídica, Secretaría General	30	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	No	Saber, Hacer	Interno	Media
Sistema de Vigilancia en Salud Pública	GIT Salud	30	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	No	Saber, Hacer	Externo	Alta
Plan de choque de cáncer	GIT Salud	20	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE		Saber, Hacer	Externo	Media
Administración del tiempo, organización de tareas y manejo del estrés	Medición riesgo psicosocial	30	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE- EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	No	Saber, Hacer, Ser	Mixto	Alta
Resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza	Medición riesgo psicosocial	30	EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	No	Saber, Ser	Mixto	Alta
Estilos y hábitos de vida saludable	Medición riesgo psicosocial	30	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	No	Saber, Hacer, Ser	Mixto	Alta
Prevención de consumo de SPA (Sustancias Psicoactivas)	Medición riesgo psicosocial	30	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	No	Saber, Hacer, Ser	Mixto	Media
Reinducción SST	GTH- SST	80	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	No	Saber, Hacer, Ser	Interno	Alta
Capacitación a Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST	SST	8	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	No	Saber, Hacer	Externo	Media
Capacitación a Comité de Convivencia Laboral - CCL	SST	8	EJE 5: PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	No	Saber, Hacer, Ser	Interno	Media
Capacitación a Brigada de Emergencias	SST	20	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	No	Saber, Hacer	Externo	Alta
Autocuidado y salud visual	SST	30	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	No	Saber, Hacer, Ser	Externo	Alta
Primer respondiente y reporte de AT (Accidente de Trabajo)	SST	30	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	No	Saber, Hacer, Ser	Externo	Alta
Seguridad vial	SST	15	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	No	Saber, Hacer	Externo	Media
Capacitación en Plan de Emergencias del FPS	SST	80	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	No	Saber, Hacer	Interno	Alta
Capacitación de SGA (Subsistema de Gestión Ambiental)	OAPS	30	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	No	Saber, Hacer	Interno	Media

Inducción/ contextualización a la entidad	GTH	80	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	No	Saber, Hacer	Interno	Alta
---	-----	----	---	----	-----------------	---------	------

El presente plan puede sufrir modificaciones de acuerdo a novedades y/o necesidades que se presenten.

CONTROL DE CAMBIOS EN EL CONTENIDO DEL PIC 2025		
FECHA	CAMBIO REALIZADO	RESPONSABLE
27/1/2025	Proyección PIC 2025	Ana Feris- Jeniffer Henao

Proyectó:

Proyectó:



**Jeniffer Henao Nivia**  
Contratista– Gestión Talento Humano

**Ana Carolina Feris Córdoba**  
Coordinadora GIT Gestión de Talento Humano

Revisó:

Aprobó:

**José Alberto Pumarejo Medina**  
Secretario General

**Mónica Alexandra Manrique Narváez**  
Presidente Comisión de Personal

Aprobó:

**Samira Julieth Eljach Durante**  
Directora General

*Aprobado Mediante Acta sesión No. 01 de Comisión de Personal del 29 de enero del 2025*