

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



2023

SECRETARÍA GENERAL - GIT
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1.MARCO NORMATIVO	4
2.OBJETIVO.	6
2.1OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	7
3.ALCANCE	7
4.PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	7
5.LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	8
6.RESULTADOS DEL DIÁGNOSTICOS DEL PIC	9
7.LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO 2023.	12
8.ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL FONDO.	12
8.1Inducción	13
8.1.1Material Inducción General	15
8.2Reinducción	17
8.3Necesidades individuales de Capacitación	17
8.4Red Institucional de Capacitación	18
9.POBLACION BENEFICIADA	18
10.OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES	18
11.DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	19
12.CONOLIDADO DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL	19
13.EJECUCIÓN	19
14.EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	20

INTRODUCCIÓN

El Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia ha diseñado su Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023 con el propósito de contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad, dando cumplimiento a la Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, y en donde se indica que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento del Plan Institucional de Capacitación y demás normas.

La construcción del Plan Institucional de Capacitación 2023 del Fondo se desarrolló de conformidad con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En el PIC de la vigencia 2023 se encuentran descritas las acciones que permiten el fortalecimiento y la potencialización de las competencias de los servidores, contribuyendo a mejorar su desempeño y a fortalecer su competitividad laboral. Responde a una construcción participativa, en donde se tienen en cuenta las diferentes fuentes diagnósticas que procuran abarcar todos los frentes para responder a las necesidades de la entidad.

1. MARCO NORMATIVO

NORMA	CONTENIDO RELACIONADO CON CAPACITACIONES
Constitución 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 Ley 1567 de agosto 5 de 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, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa".</p>

Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

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...” .

Ley 909 de septiembre 23 de 2004.

Artículo 36 “Objetivos de la Capacitación.

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.

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...”

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

Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.9.1 “Planes de capacitación. 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. 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 medir 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 Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arto 1)”

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, arto 2)

Resolución 415 del 21 de julio de 2003	Por la cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.
Resolución Interna FPS No. 1733 del 2 octubre de 2015	Por medio de la cual se fijan los lineamientos y políticas para la planeación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia

2. OBJETIVO.

Promover el desarrollo integral de los trabajadores, incrementar su productividad y contribuir al mejoramiento institucional, a partir del fortalecimiento y perfeccionamiento de las competencias laborales, conocimientos, habilidades y actitudes de cada uno de los trabajadores.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Establecer la orientación conceptual, pedagógica, temática y estratégica de la política de capacitación para la planeación del PIC 2023.
- 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, por medio del programa de inducción y capacitación Institucional.

3. ALCANCE

El Plan de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada proceso, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia, buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030.

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 orientar sus propios objetivos, en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** 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.

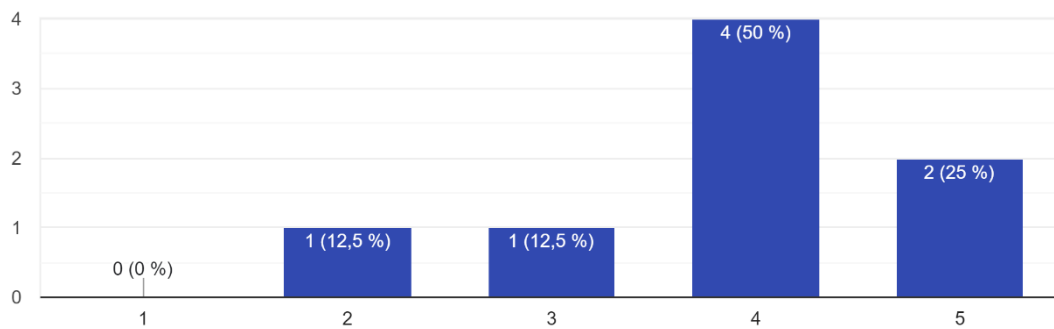
Saber Ser: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, etc.), que son determinantes para la realización personal, para el trabajo en equipo, para el desempeño dentro de las Entidades, entre otros.

6. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICOS DEL PIC

La metodología empleada consistió en la evaluación del Plan de Institucional de Capacitación 2022, mediante la aplicación de una encuesta participativa diseñada y realizada a través de la herramienta Google Drive al interior de la entidad, cuyo objetivo fue establecer el grado de satisfacción frente a las actividades realizadas, encontrando los siguientes resultados a las preguntas que se relacionan a continuación:

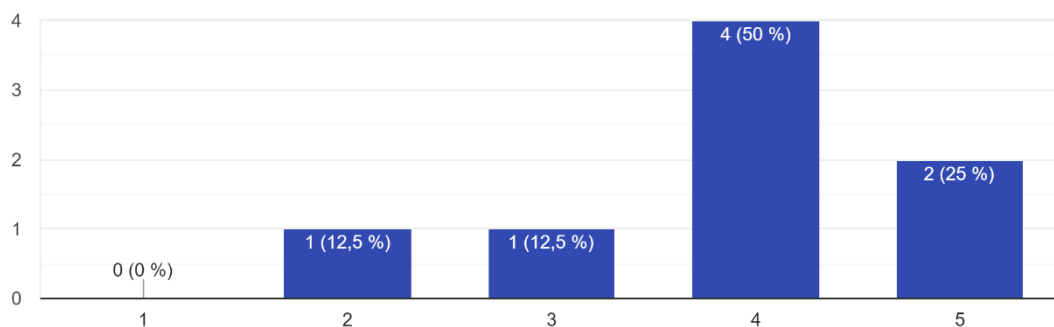
Primera pregunta:

El Plan de Capacitación cumplió con los objetivos de aprendizaje
8 respuestas



Segunda Pregunta:

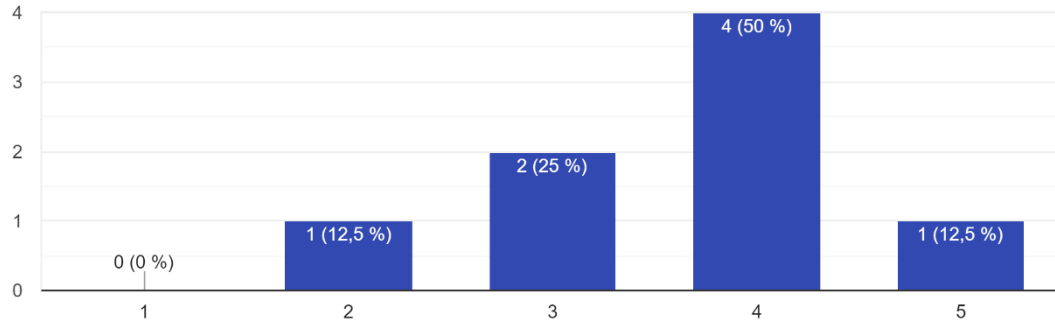
Los objetivos de los eventos realizados fueron claros y se cumplieron
8 respuestas



Tercera pregunta:

El contenido de los temas fue claro y aportó conocimiento para el desarrollo de sus funciones

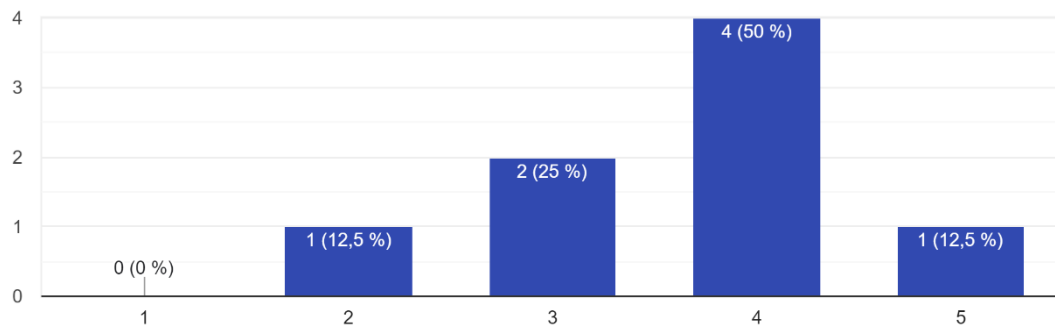
8 respuestas



Cuarta pregunta:

El tiempo empleado para desarrollar las capacitaciones fue adecuado

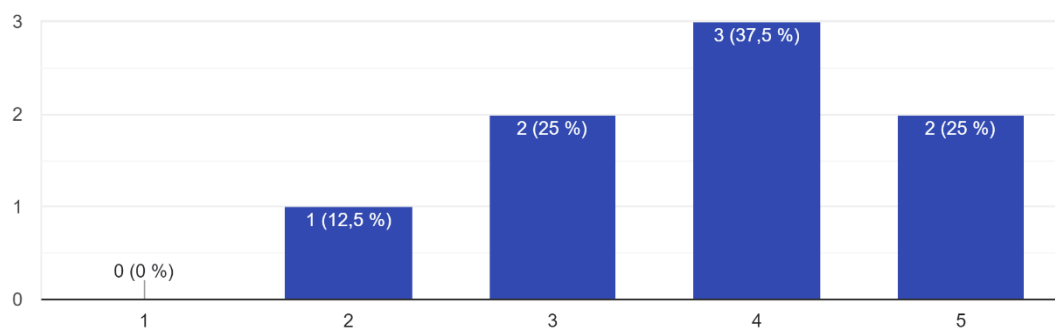
8 respuestas



Quinta pregunta:

Los eventos fueron dinámicos y permitieron la participación activa

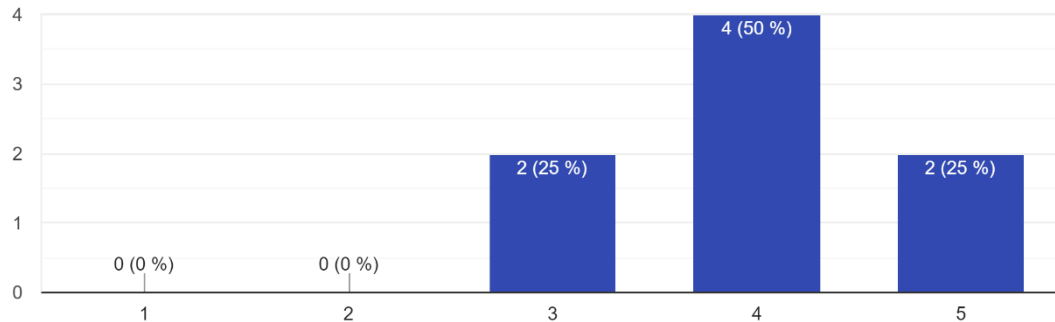
8 respuestas



Sexta pregunta:

Los medios y materiales utilizados fueron adecuados para el desarrollo de los eventos

8 respuestas



Séptima pregunta:

Exprese brevemente ¿Qué opinión tiene sobre el Plan de Capacitación del FPS?

7 respuestas

Me parece que el plan de capacitación es bueno y conciso

Las capacitaciones fueron muy buenas porque fueron dirigidas a todos los funcionarios sin distinción, lo único que se debería considerar es el horario ya que en muchas ocasiones se cruzaba con otras actividades y tenía que estar en más de una a la vez, yo sé que es difícil por la autonomía de cada área pero vale la pena intentarlo

Excelentes todos los temas tratados

Es importante incluir capacitaciones más técnicas enfocadas en las funciones a realizar y también considerar algunas de manualidades o artes.

Las capacitaciones se deben hacer durante el año no todas al terminar el año les agradezco distribuir las para que todas las personas puedan asistir gracias

Considero muy interesante y enriquecedor para nuestro que hacer profesional .

Es muy bueno, ya que permite al funcionario y contratista estar actualizado en temas de interés para el mejoramiento de sus competencias

Fueron muchas y en ocasiones se cruzaban, se pueden hacer menos capacitaciones con un mayor aporte

Fue muy bueno por que se aprendió maneras diferentes de hacer las tareas cotidianas del trabajo de cada funcionario, a mí en lo personal me encantó.

Compromiso, organización, inclusión, calidad y oportunidad

Muy buenos los temas compartidos

7. LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO 2023.

Para el año 2023 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)

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

El Fondo plantea su Plan Institucional de Capacitación con el fin responder de forma oportuna a las necesidades de formación de sus servidores y a las nuevas exigencias que, como institución del estado, debe atender. El PIC tiene como finalidad promover actividades tendientes a la generación

de conocimientos y a la adopción y fortalecimiento de las competencias, cuya línea base son los parámetros y competencias establecidas en el manual de funciones. Por consiguiente, el PIC 2023 se desarrolla en los siguientes subprogramas:

8.1 Inducción

La Inducción establece las acciones y parámetros que deben tener en cuenta el Fondo, con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento en el procedimiento de capacitación.

Por tanto, el proceso de Inducción general, establecido y aplicado por el Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia inicia con la remisión del listado de los nuevos colaboradores que serán vinculados a la Entidad, mediante las diferentes modalidades de vinculación (contrato de prestación de servicios, libre nombramiento, nombramiento provisional o carrera administrativa) para posteriormente y de manera virtual remitir la información definida para la inducción general. El material de apoyo va acompañado de las diferentes evaluaciones que permiten constatar la asimilación de los contenidos compartidos con cada nuevo colaborador que ingresa a la Entidad.

En este orden el GIT Gestión de Talento Humano, recibe las solicitudes de proceso de inducción general, y despliega el cumplimiento del procedimiento diseñado para tal fin, con el cual ha pretendido facilitar la adaptación al trabajo e integración a la cultura organizacional de la Entidad, mediante el suministro de información relacionada con:

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” .

8.1.1 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/1HJTx052RgYKVOd6Y0lr2F_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 nuevo colaborador, 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

El programa de Reinducción del Fondo está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad. El programa de reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente algún tipo de cambio. El GIT GTH solicita a través de memorando interno dirigido a los jefes de área para que referencien los temas a tratar, la duración, los expositores y el número de sesiones necesarias.

8.3 Seguridad y Salud en el Trabajo

Teniendo en cuenta el informe de la auditoria de ICONTEC adelantada en el Fondo en la vigencia 2022 en el cual se sugiere la unificación del Plan de Capacitación General de la Entidad y el SST, se consolido un plan de capacitación incluyendo las necesidades de este tema, enmarcado en los siguientes enfoques:

- Generalidades del SG-SST
- Plan de emergencias
- Comité COPASST
- Comité de convivencia laboral
- Higiene industrial
- Seguridad industrial
- Plan Estratégico de Seguridad Vial

8.4 Necesidades individuales de Capacitación

Mediante memorando GITTH - 202202100003144 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

APGTHGTHFO48 CRONOGRAMA GENERAL EVENTOS DE CAPACITACIÓN con el fin de presentarlo ante la Comisión de Personal y al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para que se apruebe o no, según las características y condiciones de la solicitud.

8.5 Red Institucional de Capacitación

En el Plan Institucional de Capacitación 2023 del Fondo se desarrollan capacitaciones con la Red Institucional conformada por entidades como: Departamento Administrativo de la Función Pública, Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, Contaduría General de la Nación, Presidencia de la República, Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones – TIC, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, Archivo General de la Nación, Ministerio de Salud y Protección Social, entre otras.

9. POBLACION BENEFICIADA

Son beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación – PIC, los Servidores Públicos de carrera administrativa, los de nombramiento provisional y de libre nombramiento y remoción del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia.

Respecto a los colaboradores vinculados por contratos de prestación de servicios, estos se rigen por lo dispuesto en la Ley 80 de 1993, y se supedita su vinculación a la obligación de ejecutar actividades en razón a su experiencia, capacitación y formación profesional en una determinada materia. Por tanto, de acuerdo con este criterio y de conformidad con la circular externa 100-004 del 26 de abril de 2010 emitida por el DAFP, los contratistas no son beneficiarios de programas de capacitación, sin embargo, la entidad puede socializar a los contratistas las actividades que

imparta directamente que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional sin que estas vayan dentro del Plan Institucional de Capacitación.

10. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES

1. Asistir a las actividades que se incluyen dentro del plan cuando sean convocados por parte de la Dependencia responsable de capacitación y/o por la Secretaría General.
2. Diligenciar las evaluaciones a que haya lugar cuando participen en las actividades de formación y/o capacitación.
3. Socializar al interior del Grupo o área de trabajo los conocimientos adquiridos en las actividades de formación y/o capacitación.

11. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación del Fondo se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Necesidades de capacitación reportadas por cada responsable de los diferentes procesos y/o dependencias a nivel nacional.
- Alineación con los diferentes planes, políticas, programas y avances normativos.
- Una vez verificada cuales capacitaciones responden a las necesidades de la organización, se debe establecer si requieren financiación y cuales se pueden tomar con la Red de Apoyo Interinstitucional.

Con lo expuesto anteriormente, el GIT Gestión de Talento Humano presenta la información a la Comisión de Personal y al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, quienes darán la aprobación al consolidado del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023.

12. 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

Esta fase se efectuará con el desarrollo de las acciones programas en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, las invitaciones de capacitación realizadas, la red institucional y los programas de inducción y Reinducción obteniendo las evidencias de su desarrollo.

Se informa mediante la difusión interna de la aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2023 a los servidores, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida.

En el caso de las sesiones de capacitación programadas dentro de la política de excelencia institucional SINAPSIS, la cual es ofertada por facilitadores internos, el profesional asignado por el GIT Gestión de Talento Humano trabajará directamente con el servidor enlace asignado por el área, para la ejecución de la capacitación y seguimiento al mismo.

14. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el Plan Institucional de Capacitación por medio de las evidencias de los Proyectos de Aprendizaje en equipo, las capacitaciones realizadas, formatos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad, la evaluación de cada jornada de inducción y las capacitaciones internas y externas que se sean convocadas.

Al final del periodo de la vigencia del PIC cada área deberá realizar un informe final de aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas con respecto al PAE desarrollado en la vigencia 2023, si fuera el caso.

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.

15. ANEXOS

Grupo Interno de Trabajo

Gestión de Talento Humano

**Fondo de Pasivo Social
de Ferrocarriles Nacionales de Colombia**
Calle 19 # 14-21, Bogotá, D.C., Colombia
Conmutador: 3817171
Web: www.fps.gov.co
Bogotá, D.C., Colombia
Enero de 2022