



,XII Congreso Nacional GESTIÓN DE PERSONAL

Impacto de la reforma laboral Ley 2466 de 2025 en el sector público

AGOSTO

Jueves

14

7:30 am a 6:00 pm

Viernes

15

7:00 am a 5:30 pm

Sábado

16

7:30 am a 1:00 pm

2025



Bogotá D.C.

Centro de Convenciones
CAFAM FLORESTA

Intensidad Académica:
30 horas

¡CONTÁCTENOS!



Alejandra Muñoz
Ejecutiva de cuenta



315 5843717



formacion7@fyiconsultores.com

¿QUÉ TEMAS VAMOS A DESARROLLAR?

1. ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL - LEY 2466 DE 2025

- Principales alcances de la reforma laboral que deben conocer los responsables de talento humano.
- Interrogantes respecto a los efectos de la ley en la función pública.
- Recomendaciones para el manejo de aprendices SENA (alcance de la circular 083 del 18 de julio de 2025 expedida por el Ministerio de Trabajo), pasantes y cambios entre contrato de aprendizaje a contrato laboral.

2. LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN - Manejo integral (legal y operativo)

- Aclaraciones sobre el contexto legal del contrato: Análisis integral de las normas (Leyes, conceptos y jurisprudencia de altas cortes (Sentencia unificada Consejo de Estado) que deben conocer los responsables de las oficinas de gestión de personal
- Recomendaciones para la supervisión de los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión. ¿Cómo evitar errores que constituyan una relación laboral encubierta?

3. EXPERIENCIA DEL EMPLEADO: MÁS ALLÁ DE UN BUEN LUGAR PARA TRABAJAR

- La experiencia del empleado ya no se trata solo de beneficios, ambientes agradables o cultura “cool”. Se trata de cómo cada interacción – desde el primer contacto hasta el último día – construye o debilita el vínculo entre la persona y la organización. En esta charla abordaremos por qué la experiencia del colaborador se ha convertido en un factor estratégico para la atracción, fidelización y desempeño del talento, y cómo diseñarla conscientemente puede marcar la diferencia entre una empresa que contrata... y una que inspira.

4. DEBIDA DILIGENCIA EN TALENTO HUMANO

- Mecanismos de control implementados en el marco del PTPP Plan de Transparencia y Ética Pública - PTPP: Debida diligencia, consulta en listas y reporte de operaciones sospechosas
 - ¿Cómo articular la debida diligencia con las normas y reglamentos en materia laboral y de contratación?
 - Recomendaciones para su implementación en cláusulas de los contratos.

5. NOVEDADES EN SEGURIDAD SOCIAL (SALUD - PENSIONES) QUE DEBEN CONOCER LOS RESPONSABLES DE LA GESTIÓN DE PERSONAL

- Trabajadores independientes: obligaciones del contratante y el contratista
 - Aclaraciones sobre planillas, IBC y cotizaciones (días y semanas, entre otros) de acuerdo con las recientes normas.
 - ¿Qué información deben aportar la OPS para efectos de planillas y cotizaciones?
- Principales modificaciones en PILA que deben conocer los responsables del manejo de personal.
- Estado actual de la Reforma Pensional- Ley 2381 de 2024 y recomendaciones para su entrada en vigencia.

6. HERRAMIENTAS PARA UNA ADECUADA PLANIFICACIÓN Y DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DE PERSONAL

- Diagnóstico de necesidades organizacionales y de talento: identificar brechas de competencias y recursos humanos.
- Formulación del Plan Estratégico de Talento Humano, alineado con el plan institucional y los objetivos de la entidad.
- Elaboración del Plan Anual de Vacantes para gestionar eficientemente el acceso y permanencia de personal.
- Interpretación de los resultados del FURAG y recomendaciones para mejorar los aspectos con índices bajos.

7. TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Competencias digitales de los servidores públicos acorde con las políticas públicas y lineamientos del Plan de Formación
- Recomendaciones para el uso de tecnologías emergentes en procesos de selección, evaluación, formación y administración del personal.
- ¿Cómo fortalecer la gestión operativa, a partir del uso de las IAs?

8. ACOSO LABORAL (Ley 1010/06) Y ACOSO SEXUAL (Ley 2365/24)

- Efectos de inclusión del Convenio 190 de la OIT en la legislación colombiana.
- Análisis de los aspectos incluidos en la Reforma Laboral (Ley 2466/25) en materia de acoso laboral. Cobertura a contratistas, proveedores, clientes y usuarios.
- Buenas prácticas para el manejo de protocolos de prevención del acoso sexual y el acoso laboral.

9. SALUD MENTAL: ASPECTOS LEGALES Y ADMINISTRATIVOS

- Análisis de los principales alcances de la Ley 2460 del 16 de junio de 2025 respecto a las prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales y medidas para la promoción y cuidado de la salud mental.
- Situaciones de abuso del derecho.
- Batería de riesgos y factores de riesgo psicosocial.
- Aclaraciones sobre los roles y responsabilidades de las oficinas de personal en los programas de rehabilitación.

10. LAS CAUSALES DE RETIRO DEL SERVICIO

- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento ordinario.
- Declaratoria de insubsistencia del empleado de carrera.
- Declaratoria de insubsistencia de nombrados provisionales por utilizar la lista de elegibles.
- Declaratoria de insubsistencia de nombrados provisionales por otras causales.
- La renuncia regularmente aceptada.
- La destitución como máxima sanción disciplinaria.
- La edad de retiro forzoso.

11. FALTAS DISCIPLINARIAS MÁS FRECUENTES EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL

- Recomendaciones desde el campo del derecho disciplinario para el manejo de:
 - El ausentismo laboral sin justa causa como falta grave y como falta gravísima.
 - El abandono del cargo como causal de retiro del servicio y su independencia con la acción disciplinaria, así como su diferencia con el ausentismo laboral.
 - El consumo en el sitio de trabajo de sustancia prohibida que produzcan dependencia psíquica o física, la embriaguez y el manejo de estupefacientes.

12. SALAS ESPECIALIZADAS SIMULTANEAS (SÁBADO 16 DE AGOSTO)

Sala 1: IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL: ACTUALIZACIÓN Y ANÁLISIS DE CASOS APLICADOS

1. Aclaraciones sobre las entidades y empresas del sector público a las cuales les aplica el Código Sustantivo del Trabajo.

2. Análisis del impacto de la reforma en la Contratación laboral. Principales modificaciones.
3. Cambios respecto al debido proceso y procedimiento disciplinario.
4. Reglamento de trabajo, modificaciones y contenido.
5. Evaluación de los empleados a fin de establecer igualdad entre hombres y mujeres.
6. Efectos de los cambios en el trabajo diurno y nocturno.
7. Dominicales y festivos, ejemplos de liquidación.
8. Jornada de trabajo en tránsito de reducción hacia las 42 horas semanales.
9. Permisos y licencias, nuevas situaciones.
10. Trabajadores en condición de discapacidad, obligación de contratarlos.
11. Nuevas normas sobre prohibición de discriminación.
12. Contratistas y subcontratistas. Solidaridad.
13. Empresas de servicios temporales (limitaciones en la contratación).
14. Teletrabajo. Adecuación de las modalidades.
15. Nuevos entornos laborales flexibles, cuidadores, animales de compañía, situaciones de vulnerabilidad.

Sala 2: LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS EN EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES Y LAS COMISIONES DE PERSONAL

1. Taller de análisis de casos respecto al manejo legal, administrativo y operativo de las situaciones administrativas y los movimientos de personal tales como:
 - Licencias de la seguridad social
 - Maternidad y paternidad.
 - Enfermedad común o accidente general.
 - Enfermedad profesional y accidente laboral.

- Licencias de la administración
 - Licencia ordinaria.
 - Licencia de estudio.
 - Licencia deportiva.
 - Licencia de Luto.
- Comisiones
 - De estudio.
 - De servicio.
 - Para atender invitaciones de gobierno o instituciones extranjeras.
 - Para ocupar empleo de libre nombramiento y remoción o período fijo.
- Permisos.
- Vacaciones.
- Encargos.
- Los movimientos de personal
 - Traslado o permutas.
 - Reubicaciones.
 - Ascenso.

2. COMISION DE PERSONAL - Funciones frente a las reclamaciones de los empleados

- El manejo de los encargos.
- Evaluación del desempeño relacionadas con la concertación de objetivos.
- Reclamaciones relacionadas con el manejo de las listas de elegibles.
- Análisis de las actividades improcedentes ante la Comisión de Personal.
 - ¿Qué aspectos no son competencia de la Comisión?
 - Estudio de los principales conceptos del DAFP respecto a las comisiones de personal y su aplicación práctica.

¿QUIÉNES INTEGRAN EL EQUIPO ACADÉMICO?

Un equipo de reconocidos conferencistas, docentes, altos funcionarios del Estado y consultores serán los encargados de compartir sus conocimientos y herramientas con los asistentes al congreso, ellos son:



Carlos Humberto Moreno Bermúdez

Es un reconocido experto en gerencia pública, carrera administrativa, evaluación del. Desempeño, entre otros temas. Ha sido presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil, Exdirector de empleo público del Departamento Administrativo de la Función Pública, exdirector de desarrollo organizacional de la misma entidad. En la actualidad se desempeña como subdirector nacional de apoyo a la carrera en la Fiscalía General de la Nación, tiene una amplia trayectoria en el sector público.



María Aurora Mejía Novoa

Consultora en Derecho Administrativo Laboral, gestión y gerencia pública. Cuenta con una trayectoria de más de 30 años desempeñando cargos en entidades públicas y el Consejo de Estado. Reconocida docente universitaria.



María Paula Ospina Perdomo

Socia en Human Capital y Amrop Colombia Comunicadora Social y Máster en Gestión de la Reputación Corporativa, con más de 22 años de experiencia en el ámbito organizacional. Ha liderado procesos de transformación cultural, diseño de experiencias del colaborador y construcción de marca empleadora en empresas de diversos sectores, combinando una visión estratégica del talento con una sólida base en comunicación, cultura y reputación.



Edgar Andrés Quiroga Natale

En la actualidad se desempeña como Magistrado Auxiliar del Consejo de Estado (Sección Tercera). Se ha desempeñado como: Procurador Judicial Administrativo II. Asesor contractual y miembro de la mesa técnica de Alianzas Público-Privadas (APP) del Distrito de Bogotá. Asesor de despacho y director Oficina Jurídica (e). IDR - Distrito de Bogotá. Asesor del Ministerio del Interior y de Justicia. Par Académico del Ministerio de Educación Nacional. Subdirector de Contratación del Departamento de Boyacá. Secretario de Gobierno del Municipio de Tunja. Asesor jurídico externo de varias entidades territoriales y empresas sociales del Estado.



Mauricio González Morales

Reconocido como uno de los más destacados expertos nacionales en Protección Social. Coautor de varios decretos reglamentarios de la Ley 100 de 1993, Coautor del proceso de Autoliquidación de Aportes a la Seguridad Social en Colombia y del sistema de cruce de cuentas. Docente de diversas universidades, capacitador de Colpensiones y de la UGPP, asesor y consultor en el tema de protección social en múltiples empresas.



Juanita Ospina Perdomo

Es una reconocida consultora experta en políticas públicas y gestión de riesgos, Actualmente se desempeña como Gerente de Compliance y Anticorrupción de Risk Consulting Colombia. Se ha desempeñado como subdirectora de Análisis de Operaciones de la UIAF, Fiscal Local y Fiscal Especializada en la fiscalía general de la Nación. Reconocida docente nacional e internacional. Ha participado en proceso de formación de la oficina de las naciones unidad contra la droga y el delito. Es una reconocida docente y conferencista a nivel nacional e internacional.



Carlos Luis Ayala Cáceres

Asesor en la Dirección Jurídica de la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo. Reconocido catedrático en temas de Legislación en Salud Ocupacional y Riesgos laborales para Posgrados y Maestrías en las Universidades: Nacional, Javeriana, Rosario entre otras. Autor de numerosas publicaciones especializadas en SGSST.



Jaime Orlando Delgado Gordillo

Recientemente fue jefe de talento humano de ADRES, cuenta con una amplia experiencia en el sector público donde estuvo vinculado al Departamento Administrativo de la Función Pública en diferentes cargos directivos y participó en la construcción de políticas en MIPG, racionalización de trámites, integridad entre otras.



Fabián Ignacio Hernández Henríquez

Consultor en derecho del trabajo y seguridad social en la firma Hernández Abogados. Miembro del Colegio de Abogados del Trabajo y la Seguridad Social. Reconocido docente en las universidades Externado, del Rosario, de la Sabana, Javeriana, Sergio Arboleda, Central y Católica.



Miguel Antonio González Pinzón

Creador de la Guía para la construcción y análisis de Indicadores de Gestión -Versión 3 en el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. Cuenta con alta experiencia en diseño de metodologías e instrumentos para la implementación y fortalecimiento del MECI, con altos conocimientos en pedagogía y experiencia en este campo. Participó en el equipo de trabajo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y fue asesor del DAFP, entre otras responsabilidades.



¿CUÁL ES EL PROPÓSITO DE ESTE ESPACIO ACADÉMICO?

Brindar a los participantes una actualización integral sobre el impacto de las recientes reformas laboral y pensional, así como sobre los principales cambios normativos y lineamientos que las entidades del sector público y las empresas deben adoptar para su adecuada implementación.

El Congreso se desarrollará con un enfoque altamente práctico, orientado a responder a las necesidades reales que enfrentan las organizaciones públicas en la gestión del talento humano.

Como valor agregado, los asistentes podrán participar en salas simultáneas especializadas, diseñadas para profundizar en dos temáticas estratégicas y coyunturales, permitiendo así una experiencia formativa personalizada, pertinente y alineada con sus intereses institucionales.

¡Los esperamos!



¿CUÁL ES LA INVERSIÓN?

\$2.560.000

IVA INCLUIDO

Este valor incluye:

- a) El derecho a participar en todas las actividades académicas del congreso;
- b) Ayudas pedagógicas (maletín, agenda, esfero);
- c) Material de estudio y presentaciones digitales;
- d) Almuerzo jueves y viernes, y refrigerios según programa definitivo;
- e) Diploma respectivo, siempre y cuando el participante cumpla con los estándares de asistencia del 90%.

¿QUÉ DEBE TENER EN CUENTA?

1. ¿Cuáles son las formas de pago?

a) Transferencia por cualquier medio electrónico a nuestras cuentas:

BANCO DE BOGOTÁ - CTA. CORRIENTE # 033835752

BANCO DE BOGOTÁ - CTA. AHORROS # 033880659

BANCOLOMBIA - CTA. CORRIENTE # 04881591721

b) Registro presupuestal, contrato, resolución y/u orden de servicio (Exclusivo para entidades y empresas del Estado).
NIT: 900.295.736-2

2. Para formalizar su inscripción, F&C Consultores requiere los respectivos soportes de autorización de su entidad o empresa con una semana de antelación al inicio del evento.

3. Tenga en cuenta los horarios de inicio y cierre del evento, para programar sus desplazamientos aéreos y terrestres. Consulte nuestra oferta hotelera para opciones de alojamiento.

4. En caso de haber pagado y no poder asistir, la entidad podrá utilizar el cupo para otro evento durante los 2 meses siguientes, sujeto a disponibilidad.

Consulte con nuestros ejecutivos de cuenta sobre los beneficios exclusivos al adquirir cupos en los programas de formación de este bimestre.

