



FONDECUN

FONDO DE DESARROLLO DE
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

PLAN DE INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2021



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO NORMATIVO	4
2. ALCANCE.....	4
3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES, METODOLÓGICOS Y PEDAGÓGICOS.....	5
3.1. Lineamientos conceptuales.....	5
3.2. Lineamientos metodológicos.....	7
3.2.1. Aprendizaje organizacional:	7
3.3. Lineamientos pedagógicos	8
3.3.1. Principios rectores de la capacitación (decreto 1567 de 1998):	8
4. EJES ESTRATÉGICOS Y TEMÁTICOS	9
4.1. Ejes estratégicos	9
4.2. Ejes temáticos	10
5. OBJETIVOS.....	11
5.1. Objetivo General:.....	11
5.2. Objetivos Específicos:.....	11
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.....	11
7. METODOLOGÍAS Y ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC	15
7.1. Inducción y entrenamiento en puesto de trabajo.	15
7.2. Reinducción.	15
7.3. Programas de aprendizaje en equipo.....	15
7.4. Programas de aprendizaje individual.	15
7.5. Divulgación de la red interinstitucional de capacitación para empleados públicos.....	15
7.6. Estrategias de implementación.....	16
8. EJECUCIÓN DEL PIC 2021.....	16
8.1. Consolidación de capacitaciones.....	16
8.2. Inducción y entrenamiento en puesto de trabajo.	17

8.3.	Reinducción.....	18
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	18
10.	PRESUPUESTO.....	18



INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca FONDECÚN, es un documento elaborado en concordancia con los lineamientos establecidos por el Plan Nacional de formación y capacitación - PNFC y con los requerimientos de los funcionarios y contratistas de la entidad, donde se fortalecerá la cohesión del aprendizaje organizacional, con características innovadoras y en beneficio del cumplimiento de los objetivos institucionales.

Los lineamientos del plan, permiten promover el fortalecimiento de las competencias técnicas, laborales, comportamentales y funcionales, determinadas en el Decreto 0815 de 2018 y la resolución 0667 de 2018 expedidos por el Departamento Administrativa de la Función Pública, bajo programas de capacitación, formación y entrenamiento, como base estructural de una cultura organizacional con principios de calidad y mejora continua.

FONDECÚN, presenta un plan que promueve la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública, construido como respuesta a los cambios normativos y a la identificación de las necesidades de las dependencias, los procesos del SIGC y los funcionarios.

En el presente plan se incluyó el programa de capacitación de inducción y reinducción, en concordancia con la normatividad vigente.

1. MARCO NORMATIVO

Ley 909 de septiembre 23 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 1064 de julio 26 de 2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.

Ley 734 de febrero 05 de 2002 Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. En el numeral 3 del artículo 33 establece como uno de los derechos de todo servidor público recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Decreto 1567 de agosto 5 de 1998 Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 682 de abril 16 de 2001 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos.

Decreto 1227 de abril 21 de 2005 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

Decreto 4665 de noviembre 29 de 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Decreto 1083 de mayo 26 de 2015 Por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública.

Decreto 894 de mayo 28 de 2017 Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Resolución 390 de mayo 30 de 2017 Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

2. ALCANCE

El plan institucional de capacitación del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca- Fondécun 2021, inicia con la identificación de necesidades de capacitación de las dependencias y funcionarios de la entidad, continúa con la ejecución de los programas y proyectos de capacitación y finaliza con seguimiento y evaluación de cada capacitación impartida durante la vigencia.

El PIC aplica para los funcionarios y contratistas de la entidad de manera igualitaria y equitativa.

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES, METODOLÓGICOS Y PEDAGÓGICOS

3.1. Lineamientos conceptuales

- **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades (fuente Plan Nacional de Formación y Capacitación- PNFC).
- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (fuente Plan Nacional de Formación Continuada - PNFC).
- **Profesionalización:** Hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo. (fuente Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC)
- **Educación para el trabajo y desarrollo humano (ley 1064 de 2006):** Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).
- **Competencia:** 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 determinada por los conocimientos, destrezas,

habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

- **Desarrollo de competencias laborales:** Es la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados 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 público (PIC del ministerio de cultura).
- **Competencias comportamentales:** Se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los funcionarios cumplen sus funciones. Se establecen por cada nivel jerárquico de empleo. (Art 6 y 8. Decreto 2539 de 2005) ejemplo: liderazgo, relaciones interpersonales y comunicación, trabajo en equipo, negociación y mediación, compromiso social e institucional, iniciativa, orientación al logro.
- **Formación basada en competencias:** Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico (PIC del ministerio de cultura).
- **Profesionalización del empleo público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva (PIC del ministerio de cultura).
- **Aprendizaje:** Proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia (Pérez & Gardey, 2012 – Plan Nacional de Formación Continuada - PNFC).
- **Aprendizaje Organizacional:** Proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento, y posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento, inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades en términos de resultados de aprendizaje (Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación: Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos).
- **Inducción:** Proceso para dar a conocer a los nuevos servidores públicos la información básica de la entidad y del cargo a desempeñar.
- **Reinducción:** Proceso para reforzar, actualizar y dar a conocer a los antiguos servidores públicos, los cambios y/o modificaciones en la información básica de la entidad, normatividad, políticas y demás aspectos relacionados con la entidad o con el cargo que desempeña.

- **Cultura Organizacional:** Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización.
- **Entrenamiento en el puesto de Trabajo:** Proceso de enseñanza-aprendizaje que permite al individuo adquirir y/o desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y mejorar las actitudes hacia el trabajo, a fin de que logre un eficiente desempeño en su puesto de trabajo. El entrenamiento deberá realizarse al momento de la vinculación laboral, por reubicación, traslado o encargo (En los casos donde las funciones cambien significativamente).

3.2. Lineamientos metodológicos

3.2.1. Aprendizaje organizacional:

El Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca-FONDECÚN aplicará el modelo de aprendizaje organizacional a través de estrategias de transferencia de conocimiento, tercerización de capacitaciones y capacitación individual, abarcadas desde el aprovechamiento de sus recursos (humanos, tecnológicos y económicos) y enfocadas hacia el desarrollo de capacidades y fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales de los funcionarios para el cumplimiento de su labor.

El aprendizaje de FONDECÚN estará basado en la capacitación, formación y entrenamiento, bajo metodologías como:

- Proyectos y programas de aprendizaje (en equipo e individual): Enfocados hacia la estimulación innovadora de actitudes que predispongan al funcionario de manera positiva para el aprendizaje colectivo, individual y organizacional.
- Programas de Aprendizaje Organizacional (gestión y transferencia de conocimiento): Basado en la capacidad organizacional de dinamizar los conocimientos y memoria institucional, a través de sus funcionarios más experimentados y de aquellos que se preparan como beneficiarios del mismo plan de capacitación.

La gestión y transferencia de conocimiento, es la herramienta básica que apalanca la cultura organizacional bajo principios de equidad, compromiso, flexibilidad, disposición, libertad y pertenencia.

El aprendizaje organizacional de FONDECÚN, contará con la confluencia de diversos actores, los cuales aportarán a la obtención de mejores resultados:

- Deberá existir el compromiso e influencia de los directivos y líderes de procesos.
- La organización debe estar dispuesta al cambio.

- Los integrantes de la organización deberán mantener abierta su mente, con la disposición para el aprendizaje y la cultura del mejoramiento continuo.
- Deberán ser capaces de autoevaluarse y controlarse.

Figura 1. Esquema de aprendizaje organizacional en el sector público



Fuente: Departamento administrativo de la Función Pública - guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación (PNFC)

3.3. Lineamientos pedagógicos

3.3.1. Principios rectores de la capacitación (decreto 1567 de 1998):

- **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.
- **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:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **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. Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

- **Economía:** En todo caso 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 de la entidad.
- **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

4. EJES ESTRATÉGICOS Y TEMÁTICOS

4.1. Ejes estratégicos

El Fondo de desarrollo de proyectos de Cundinamarca FONDECÚN, con el fin de fortalecer la gestión y la mejora continua, ha definido dentro del presente plan 4 de los 6 pilares del desarrollo del Departamento de Cundinamarca:

- **Crecimiento:** desde el punto de vista de formación del ser, capacitación en el hacer y entrenamiento para la profesionalización de su labor en la entidad.
- **Paz:** desde la necesidad de enfrentar el nuevo curso del país, hacia la adecuada interacción con los ciudadanos.
- **Equidad:** vista desde la generación de oportunidades en igualdad de condiciones para todos los funcionarios.
- **Felicidad:** como generador de bienestar en el desarrollo de labores, al suplir las necesidades para el crecimiento de los funcionarios dentro de la organización.

Figura 2. Ejes estratégicos.



Fuente: Guía DAFP Función Pública, 2017

4.2. Ejes temáticos

El Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca- FONDECÚN, adopta los ejes temáticos determinados por el PNFC y los ajusta a las necesidades de la entidad de la siguiente manera:

- **Gobernanza para la Paz:** Su objetivo es ofrecer a los funcionarios las bases formativas para fortalecer su interacción al interior de la organización y con los ciudadanos, dentro del marco de la construcción de una sociedad que convive pacíficamente fuera del conflicto.

El nuevo esquema de la capacitación para los funcionarios en el país, pretende orientar el servicio con enfoque de derechos, de manera que se cree una sinergia entre la formulación de políticas y el fortalecimiento de competencias y capacidades, para la generación y promoción de espacios de participación, transparencia formalidad y legalidad de cada servidor hacia la comunidad.

- **Gestión del Conocimiento:** Busca el fortalecimiento de las capacidades de los funcionarios para el mejoramiento continuo de la gestión, a través de la capacitación, formación y transferencia del conocimiento, de manera que se mantenga la memoria histórica de las entidades públicas y se actualice según los avances y cambios sociales, normativos y tecnológicos.
- **Creación del valor de lo Público:** Permite fortalecer la capacidad de los funcionarios para tomar decisiones en favor de la ciudadanía dentro de las normas establecidas. Se enfoca en la formación, capacitación y entrenamiento del equipo directivo de las entidades, para orientarlo hacia el buen uso de los recursos y el cumplimiento de metas institucionales.

Figura 3. Ejes Temáticos



Fuente: Guía DAFP Función Pública, 2017

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo General:

Contribuir a la consolidación del aprendizaje organizacional del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca- FONDECÚN, a través del fortalecimiento de las competencias, retención de conocimiento y apropiación de la memoria histórica de los funcionarios públicos, por medio de la transferencia de conocimientos y la ejecución de programas de capacitación, formación y entrenamiento.

5.2. Objetivos Específicos:

- Cumplir con los lineamientos normativos nacionales y departamentales en materia de capacitación del sector público.
- Ampliar la cobertura del plan a través de la implementación de nuevas modalidades de capacitación, formación o entrenamiento.
- Cubrir las necesidades de capacitación, formación y entrenamiento de los funcionarios de la entidad.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.
- Promover los programas de capacitación, formación y entrenamiento necesarios para que los funcionarios de la gobernación de Cundinamarca, puedan dar cumplimiento a su obligación en el fortalecimiento de competencias comportamentales y laborales, requeridas por la normatividad vigente.

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

El Fondo de Desarrollo de proyectos de Cundinamarca- FONDECÚN, para diagnosticar las necesidades de aprendizaje organizacional adelantó la encuesta de identificación de necesidades para el aprendizaje en equipo y requerimientos de capacitación

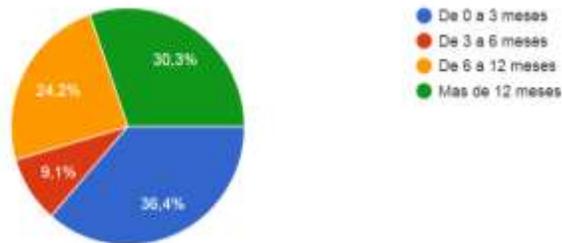
Encontrando que los resultados del diagnóstico general (encuestas) presentan las necesidades en cuanto a capacitación que requieren los funcionarios y contratistas de la entidad para la vigencia 2021.

Los funcionarios y contratistas que diligenciaron la encuesta de las necesidades de capacitación fueron 33 donde se estipula que la mayoría de personas se encuentran laborando en la entidad desde hace 3 meses, y donde un 81.2% manifiesta que ha recibido inducción sobre su puesto de trabajo.

Figura 4. Antigüedad en el puesto de trabajo

1. Señale la antigüedad en el puesto

33 respuestas

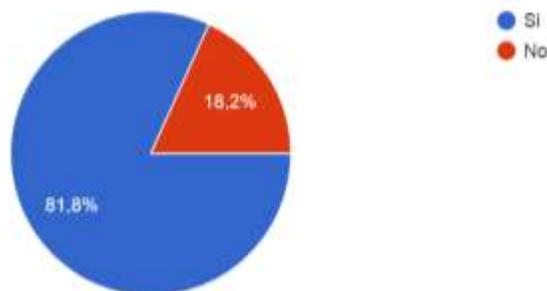


Fuente: Elaboración propia- Trabajador Oficial con funciones del proceso de apoyo de gestión de Talento Humano

Figura 5. Información del puesto de trabajo

2. ¿Durante los tres primeros meses de estar en la entidad usted ha recibido alguna información de su puesto de trabajo, como funciones, asignación de usuarios, correo, equipo entre otros?

33 respuestas

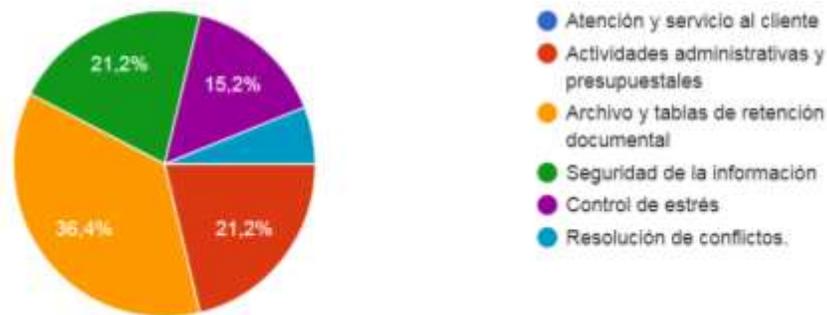


Fuente: Elaboración propia- Trabajador Oficial con funciones del proceso de apoyo de gestión de Talento Humano

Figura 6. Trabajo que más le cuesta desempeñar

5. Para efectos del trabajo que realiza, ¿Qué función es la que más trabajo le cuesta desempeñar al momento de llevar a cabo sus actividades cotidianas?

33 respuestas



Fuente: Elaboración propia- Trabajador Oficial con funciones del proceso de apoyo de gestión de Talento Humano

Figura 7. Actividades para un mejor desempeño

6. En relación a las actividades diarias ¿qué capacitación consideras necesaria para un mejor desempeño de las funciones del puesto?

33 respuestas

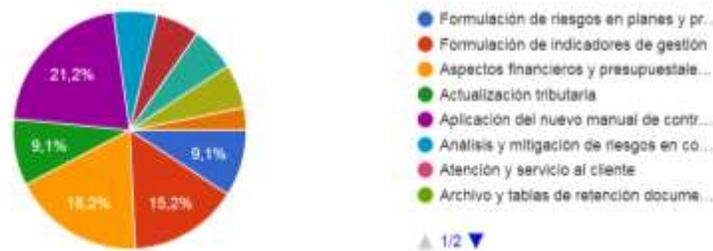


Fuente: Elaboración propia- Trabajador Oficial con funciones del proceso de apoyo de gestión de Talento Humano

Figura 8. Actividades de capacitación

7. En cuanto al desarrollo ¿donde considera que requiere capacitación para incrementar sus conocimientos, habilidades y aptitudes que le permitan estar preparado para asumir funciones de mayor responsabilidad

33 respuestas



Fuente: Elaboración propia- Trabajador Oficial con funciones del proceso de apoyo de gestión de Talento Humano

Teniendo en cuenta que la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2021 surge de una etapa preliminar de recolección de información, diseñando un cuestionario a través del cual los funcionarios y contratistas de FONDECÚN pudieron identificar sus necesidades y sugerencias frente a los procesos de capacitación, realizando la siguiente consolidación de necesidades:

CONSOLIDADO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2021

TEMA O ACTIVIDAD
Formulación de riesgos en planes y programas
Formulación de indicadores de gestión
Aspectos financieros y presupuestales de Fondecún
Actualización tributaria
Aplicación del nuevo manual de contratación de la entidad
Análisis y mitigación de riesgos en contratación estatal
Atención y servicio al cliente
Archivo y tablas de retención documental
Seguridad de la información
Seguridad social
Resolución de conflictos.
Capacitación en riesgos y MIPG
Proceso de Inducción y reinducción
Código de ética e integridad

TEMA O ACTIVIDAD
Capacitación de los módulos del sistema de información SI-CAPITAL

7. METODOLOGÍAS Y ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC

7.1. Inducción y entrenamiento en puesto de trabajo.

Está orientado fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, con el fin de crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad para de esta manera desarrollar habilidades y competencias; constituye el principal medio para suministrar información del funcionamiento propio de FONDECÚN.

7.2. Reinducción.

Está dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

7.3. Programas de aprendizaje en equipo.

Conjunto de actividades de formación y capacitación programadas y desarrolladas para satisfacer necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias que mejoren la prestación del servicio del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca- FONDECÚN.

Se formulan a partir de las prioridades identificadas en la etapa diagnóstica del diseño del PIC, y su ejecución se desarrollará según el cronograma establecido.

7.4. Programas de aprendizaje individual.

Constituido por los programas de capacitación solicitados por las dependencias, con el propósito de fortalecer y multiplicar conocimientos específicos adquiridos para el logro de los objetivos de las dependencias.

Los programas de aprendizaje individual se realizarán en temas específicos, solicitados por cada una de las dependencias en concordancia con la oferta académica de las instituciones.

7.5. Divulgación de la red interinstitucional de capacitación para empleados públicos.

La Red interinstitucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Comisión Nacional del Servicio Civil
- Departamento Administrativo de la función pública
- Departamento Nacional de Planeación DNP
- Archivo General de la Nación – AGN

FONDECÚN dentro de su oferta de capacitaciones, divulgará la oferta del sector público que desde la red interinstitucional estén dirigidas a los funcionarios.

7.6. Estrategias de implementación.

Se divulgará la información del PIC, de manera que se pueda fortalecer la apropiación y conocimiento de todos sus componentes por parte de los procesos y funcionarios de la entidad, para su mayor aprovechamiento.

FONDECÚN, utilizará los medios de comunicación internos como estrategia de implementación así:

- a. Divulgación a través de correos electrónicos.
- b. Publicación en la intranet institucional.
- c. Publicación en redes sociales institucionales.
- d. Publicación en carteleras internas.
- e. circulares internas.

8. EJECUCIÓN DEL PIC 2021

8.1. Consolidación de capacitaciones

El resultado del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, evidenció que los funcionarios y contratistas de la entidad, requieren de programas de capacitación y formación para el aprendizaje organizacional, en equipo e individual, que se enfoquen en las competencias laborales y comportamentales propias de sus procesos.

Con base en lo anterior se ha establecido el siguiente cronograma teniendo en cuenta los insumos recopilados, se procedió a priorizar las temáticas teniendo en cuenta los tres ejes, en sus distintas dimensiones del ser, hacer y saber.

Se consideró también las sugerencias planteadas en el cuestionario individual y los recursos disponibles para la vigencia.

PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Luego de realizar la concertación se concluyó que las necesidades en cuanto a capacitaciones planteadas se deben ejecutar como se refleja en el siguiente cronograma:

TEMA O ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	PROGRAMACIÓN PARA LA VIGENCIA	
		CANTIDAD	TRIMESTRE
Módulos del sistema de información SI-CAPITAL- CAPACITACIÓN EN CORRESPONDENCIA	Todo el personal	3	I
Aplicación del nuevo manual de contratación de la entidad	Todo el personal	1	I
seguridad social	Todo el personal	1	II
Módulos del sistema de información SI-CAPITAL- CAPACITACIÓN EN CORRESPONDENCIA	Todo el personal	1	II
Formulación de riesgos en planes y programas	Todo el personal	1	III
Formulación de indicadores de gestión		1	III
Aspectos financieros y presupuestales de Fondécun	Todo el personal	1	III
Actualización tributaria	Todo el personal	1	III
Análisis y mitigación de riesgos en contratación estatal	Todo el personal	1	III
Seguridad de la información	Todo el personal	4	III-IV
Resolución de conflictos.	Todo el personal	1	III
Riesgos y MIPG	Todo el personal	1	III
Inducción y reinducción	Todo el personal	1	III
Código de ética e integridad	Todo el personal	1	IV

8.2. Inducción y entrenamiento en puesto de trabajo.

Su ejecución se adelantara de la siguiente manera:

- Inducción General: Administrativo y estratégico.
- Inducción en Seguridad y Salud en el trabajo.
- Entrenamiento en el puesto de trabajo.
- La inducción se realizará en el momento de la vinculación del servidor público.
- Se programara cada trimestre una jornada de inducción institucional, con el fin de ampliar y afianzar conocimientos organizacionales y aclarar dudas que tengan los servidores públicos luego de su vinculación.

- El entrenamiento en el puesto de trabajo se desarrollará una vez culmine la Inducción general y de seguridad y salud en el trabajo, se llevará a cabo en el área de desempeño de funciones u obligaciones del servidor público y estará bajo la responsabilidad del Jefe inmediato y de quien sea delegado por la dependencia.

8.3. Reinducción.

Es una actividad de formación y entrenamiento de los funcionarios públicos, que busca apropiar y actualizar los conocimientos de tipo organizacional así:

- La reinducción General: Se realiza como mínimo cada dos años e incluye la reinducción en seguridad y salud en el trabajo.
- Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo: Es una reinducción específica, la cual se debe desarrollar como mínimo una vez al año.
- Cruce de periodos de ejecución: Las actividades de reinducción serán ejecutadas una vez al año, intercalando la reinducción institucional y la reinducción en seguridad y salud en el trabajo, de tal manera que se dé cumplimiento a la normatividad vigente al respecto.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El seguimiento y evaluación a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, se realizará anualmente por parte de la Subgerencia Administrativa y Financiera, con base en la información reportada se efectuarán las modificaciones y ajustes a que haya lugar, con el fin de garantizar su adecuado cumplimiento.

Las actividades de formación se desarrollarán de acuerdo a la priorización establecida en la consolidación del Plan Institucional de Capacitación 2021 y al cronograma de actividades derivado de ésta.

Las actividades serán divulgadas a los interesados a través del correo electrónico y se realizarán el seguimiento correspondiente.

Las temáticas priorizadas pueden ser ajustadas según los requerimientos que se vayan dando en las áreas o según los requerimientos directos de Fondecun en el marco del Plan de Desarrollo y Políticas del Gobierno y la evaluación del plan se realizara con la proporción de encuestas de satisfacción.

10. PRESUPUESTO

FONDECÚN cuenta con el rubro presupuestal el cual tiene asignado para la vigencia 2021, un valor de **CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$5.000.000)**, el presupuesto no podrá ser ejecutado para fines diferentes al desarrollo de actividades de capacitación de la entidad.

Parágrafo: FONDECÚN podrá agotar el presupuesto de acuerdo a las necesidades y prioridades, sin necesidad de ajustar el Plan, de igual manera las actividades inmersas en el mismo pueden ser sustituidas o modificadas en concordancia con las necesidades de la institución, sin tener que cambiar el documento inicial.

Aprobó: Comité Institucional de Planeación y Gestión- MIPG 
Revisó: Ángela Andrea Forero Mojica-Subgerente Administrativa y Financiera 
Elaboró Yeni Silva -Profesional Universitario con funciones de Gestión Talento Humano 