



FONDECÚN
FONDO DE DESARROLLO DE
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA



FONDECUN
FONDO DE DESARROLLO DE
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024

Contáctenos

Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
(57) 1 - 2432328- 2432806

[f](#) [@](#) [www.fondecun.gov.co](#)
@fondecunoficial



Gobernación de
Cundinamarca



TABLA DE CONTENIDO

2.	INTRODUCCION	3
3.	DEFINICIONES.....	4
4.	ALCANCE	5
5.	OBJETIVOS	5
4.1	Objetivo General.....	5
4.2	Objetivos Específicos	5
6.	NORMATIVIDAD APLICABLE	6
7.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS	7
6.1	Conceptuales	7
6.2	Pedagógicos	7
6.3	Ejes Temáticos.....	7
6.3.1	Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación.	8
6.3.2	Eje 2. Creación de Valor Público.....	9
6.3.3	Eje 3. Transformación Digital.	10
6.3.4	Eje 4. Probidad y Ética de lo Público	11
8.	FASES DE DESARROLLO	11
9.	COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	12
8.1	INDUCCIÓN.....	12
8.2	INDUCCIÓN MAGISTRAL	13
8.2.1	Planeación:	13
8.2.2	El Grupo de bienestar y talento humana:.....	13
8.2.3	El Grupo de Gestión Documental:.....	13
8.3	REINDUCCIÓN	13
10.	PROGRAMA DE BILINGÜISMO.....	14
11.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	14
12.	PRESUPUESTO DEL PLAN.....	15
13.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	15
14.	INDICADORES	15
15.	INDICADOR DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	15
16.	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2024	16

Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





1. INTRODUCCION

La formulación e implementación del Plan institucional de capacitación-PIC, tiene como propósito fortalecer la misional de la Entidad, mediante la identificación de necesidades de capacitación de las diferentes dependencias, que además de ajustarse al ámbito normativo vigente, define estrategias en materia de formación, las cuales apuntan al mejoramiento de los procesos institucionales y al enriquecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos de del Fondo de Desarrollo de proyectos de Cundinamarca Fondecún.

De acuerdo con lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el reto que se establece para el programa de capacitación en las entidades públicas es que las acciones permitan la solución de las necesidades institucionales, por lo que, la formación y capacitación de los servidores públicos del Estado debe ocupar un sitio de preferencia dentro de los procesos de gestión del talento humano, debido a las incidencias positivas que las mismas tienen para el servidor y para la administración pública.

Así, la implementación de la política estratégica de talento humano busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que consolida la información y facilita la gestión integral de las entidades a través de guías para el talento humano, cuyo propósito es el de agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

A su vez, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG pretende el incremento de la confianza de la ciudadanía en el Estado, a través de las dimensiones establecidas para el cumplimiento de los controles y exigencias normativas de las entidades públicas, premisa que solo es posible lograr con un recurso humano comprometido en lo público y conocedor de sus instituciones, normas y funciones públicas.

Por ello, se hace fundamental que el empleo público sea atractivo, motivante y competidor del sector privado, proporcionando funcionarios competentes, innovadores, motivados y comprometidos permanentemente, de tal forma que puedan responder eficientemente a las necesidades de los grupos de valor y a los fines del Estado, siendo necesario por esto, un esquema de capacitaciones que entregue a los servidores las herramientas y los conocimientos acordes al desarrollo de estas premisas, vinculando acciones como la inducción y la reinducción, la cultura de servicio al ciudadano, la importancia de la rendición de cuentas y la cultura de la transparencia, entre otros temas, esenciales para los servidores públicos.

Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





2. DEFINICIONES

A continuación, se presenta algunos conceptos que permiten comprender la propuesta del Plan Institucional de Capacitación –PIC.

Plan Institucional de Capacitación: De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la Función pública, “(...) es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública”.

Capacitación: Como lo indica el Art. 4o del Decreto 1567 de 1998, “ (...) 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 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”

Formación: Es entendida en la referida normatividad como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Educación no formal: Hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

Educación Informal: Como lo indica el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, “Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.”

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objeto de asimilar en la práctica de sus funciones; por lo tanto, esta orientada a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFF).

Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





Competencias Laborales: “Como 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 público”. (Decreto 815 de 2018 del DAFP).

Educación formal: De conformidad con lo señalado en el artículo 10 de la Ley 115 de 1994, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducen a grados o títulos.

3. ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de formación por cada dependencia, y finaliza midiendo la eficacia de este; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus 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. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de La Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales. Este objetivo se encuentra enmarcado en las rutas de la felicidad, crecimiento, calidad y de la Información, las cuales están contenidas en el Modelo Integrado de Planeación y gestión - MIPG.

4.2 Objetivos Específicos

- ✓ Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores públicos de Fondecún, desde el ser, saber y hacer
- ✓ Desarrollar rutas de aprendizaje por perfil del cargo, con el fin de fortalecer las competencias para el trabajo, el compromiso individual y el mejoramiento de la capacidad institucional de la corporación.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los procesos y los procedimientos de la entidad.
- ✓ Fortalecer el liderazgo y el trabajo en equipo, a través de la implementación de mecanismos y acciones orientadas a identificar, valorar, capturar, transferir apropiar, analizar, difundir, y preservar el conocimiento.

Contáctenos

Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
(57) 1 - 2432328- 2432806

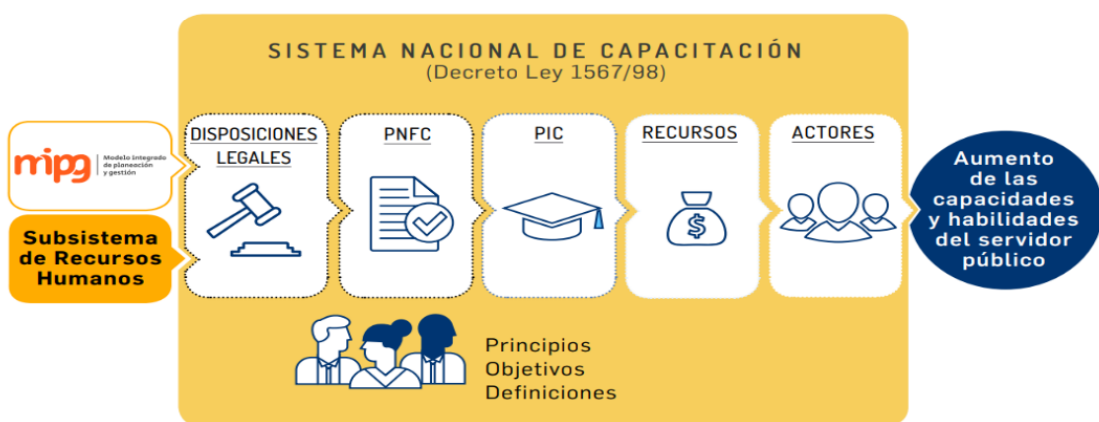
   @fondecunoficial
 www.fondecun.gov.co





5. NORMATIVIDAD APLICABLE

- ✓ Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- ✓ Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 1064 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.
- ✓ Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- ✓ Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Resolución 104 de 2020, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

Contáctenos

Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
(57) 1- 2432328- 2432806

@fondecunoficial
www.fondecun.gov.co





6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

6.1 Conceptuales

La 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.

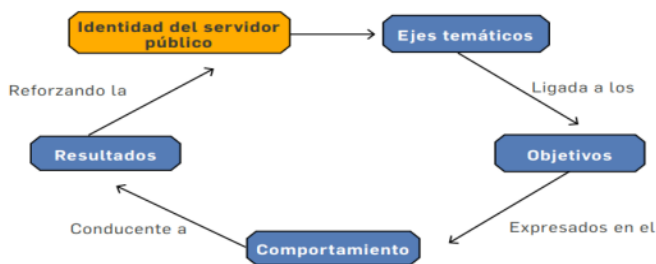
Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

6.2 Pedagógicos

La Detección de necesidades de Necesidades de Aprendizaje: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

La metodología de impartir la capacitación: Se ha determinado la necesidad de realizar la ejecución del Plan Institucional de Capacitación haciendo uso de las Tecnologías de la Información disponibles en la entidad. Sin embargo, y dado que se pueden generar cambios en los lineamientos normativos que regulan el control de la entidad.

6.3 Ejes Temáticos



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

Figura 2. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública, 2019

Contáctenos

Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21

(57) 1 - 2432328- 2432806

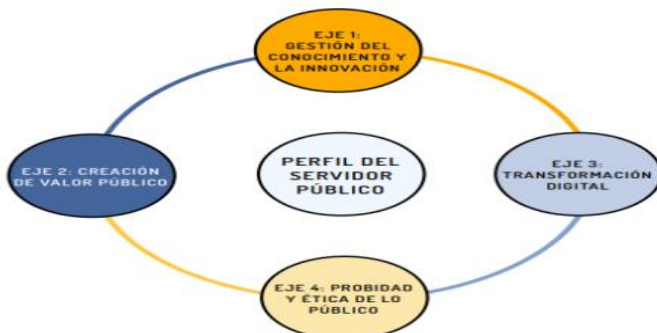
@fondecunoficial

www.fondecun.gov.co





En la siguiente gráfica se esquematizan los cuatro ejes, así:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

Figura 3. Ejes temáticos priorizados
Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP 2020

6.3.1 Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Plan nacional de formación y capacitación 2020-2030).

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las Entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor (...)

Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación

Contáctenos

Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
(57) 1 - 2432328- 2432806

@fondecunoficial
www.fondecun.gov.co



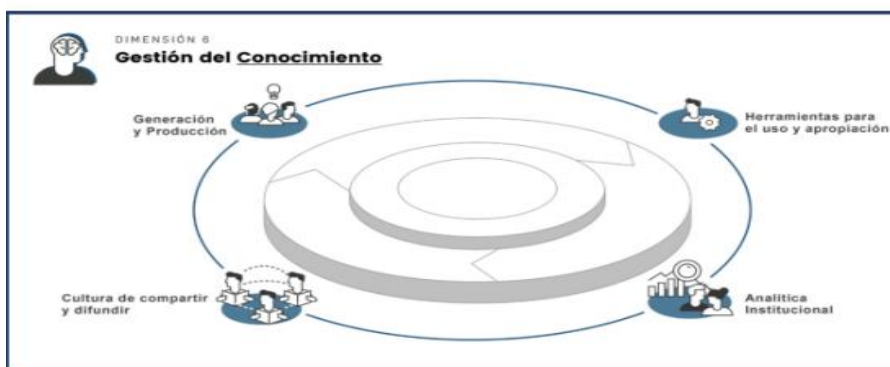


Figura 4. Componentes Gestión del Conocimiento y la Innovación
Fuente: Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Función Pública 2017

Generación y producción: La generación de nuevas ideas al interior de las Entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

Herramientas para el uso y apropiación: El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la Entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

Analítica institucional: El propósito de este componente es que las Entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la Entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

6.3.2 Eje 2. Creación de Valor Público.

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la Entidad, de acuerdo con sus competencias.

Contáctenos

Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
(57) 1 - 2432328- 2432806

@fondecunoficial
www.fondecun.gov.co





FONDECÚN

FONDO DE DESARROLLO DE
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).



Figura 5. Creación del Valor Público
Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública con base en Moreno. M. 2009

6.3.3. Eje 3. Transformación Digital.

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y Entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales; de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co



Gobernación de
Cundinamarca



6.3.4 Eje 4. Probidad y Ética de lo Público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio parte de lo que Bloom (2008) planteó donde la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores que, para este caso son en particular todas las Entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la Entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

7. FASES DE DESARROLLO

Para la elaboración del plan de capacitación institucional de la vigencia 2024, se implementó un formulario digital que facilitó la participación de los funcionarios en la creación del Plan. Este enfoque inclusivo garantizó que los aportes, necesidades de cada miembro sean consideradas de manera integral. Mediante este proceso colaborativo aseguró la construcción colectiva respondiendo a las expectativas y metas de desarrollo profesional de los funcionarios.

- ✓ Formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE
- ✓ Identificar los objetivos de la dependencia para la vigencia 2024.
- ✓ Consolidación del diagnóstico de Necesidades
- ✓ Revisión de los temas de capacitación solicitados y definición de dependencias pertinentes.
- ✓ Proponer estrategias de aprendizaje y cronograma.
- ✓ Priorización Programación del Plan Institucional de los temas de capacitación.
- ✓ Estrategias de Aprendizaje viables.
- ✓ Gestión correspondiente para la programación de las acciones formativas (proceso de licitación o gestión interadministrativa)
- ✓ Ejecución del PIC

Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





- ✓ Divulgación del PCI.
- ✓ Mecanismos de evaluación y seguimiento.

8. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

8.1 INDUCCIÓN

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

Por lo anterior, las principales actividades a desarrollar para la planificación, ejecución, seguimiento y control de los programas de Inducción y Reinducción; forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación - PIC. Es importante aclarar que, el programa de inducción y reinducción se efectúa según el cronograma establecido para el PIC cada vigencia.

El artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone:

“(…) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

El aprovechamiento del programa, por el empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

- ✓ Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- ✓ Familiarizarlo con el servicio público, la organización y con las funciones generales del Estado.
- ✓ Instruirlo acerca de la misión de la Entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





- ✓ Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Función Pública.
- ✓ Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de Fondecún.

8.2 INDUCCIÓN MAGISTRAL

Para el desarrollo de la inducción magistral los temas a tratar y las responsabilidades son las siguientes:

8.2.1 Planeación:

- ✓ Qué es el Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca.
- ✓ Principios y Valores.
- ✓ Estructura-organizacional.
- ✓ Objetivos Institucionales.
- ✓ Sistema Integrado de Gestión.

8.2.2 El Grupo de bienestar y talento humana:

- ✓ Planta.
- ✓ Programa de Bienestar.
- ✓ Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Nómina.

8.2.3 El Grupo de Gestión Documental:

- ✓ Proceso de archivo, así como el Sistema de Gestión Documental

8.3 REINDUCCIÓN

En Fondecún el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los funcionarios por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

- ✓ Informar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- ✓ Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- ✓ Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- ✓ Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.

Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





- ✓ Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción. Así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- ✓ Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

9. PROGRAMA DE BILINGÜISMO

En Fondecún estamos comprometidos en promover experiencias de formación asequibles, fomentando el desarrollo de habilidades lingüísticas que enriquecerán la formación de nuestros funcionarios.

Considerando el portafolio del SENA, la entidad promoverá la participación a los programas de bilingüismo, los cuales están diseñados en formato virtual para desarrollar mediante la plataforma Sofía Plus, ofreciendo una flexibilidad horaria, permitiendo a los funcionarios acceder al contenido en cualquier momento, las 24 horas del día, adaptándose a sus horarios individuales.

La estructura de los cursos abarca varios niveles, desde el básico hasta el avanzado. Los programas se centran en la enseñanza de los niveles A1, A2 y B1, con una duración de 180 horas cada uno, ofrecidos en modalidad virtual. Fondecún respaldará esta iniciativa mediante actividades promocionales y facilitará información para aquellos interesados en participar.

10. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En el proceso del diagnóstico de necesidades de capacitación, el primer insumo para tener en cuenta para la formulación del plan, fueron los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de pública.

Así mismo, para el fortalecimiento institucional, se recolectó información de los jefes de área de la entidad. En estas solicitudes de requerimientos de capacitaciones se consolidaron diferentes propuestas y lineamientos, se dieron a conocer las necesidades por dependencia, lineamientos de control interno, temas jurídicos y manual de funciones.

Atendiendo lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, con el fin de satisfacer los intereses generales, la efectiva prestación del servicio, y del principio básico de la capacitación, cuyo fin es aumentar los niveles de excelencia; se adelantó el formato de solicitud de capacitaciones con el fin de recolectar insumos, para formular el Plan Institucional de Capacitación, en concordancia con el Decreto No. 1083 de 2015.

Como resultado participaron las 3 dependencias sugiriendo 11 capacitaciones así: Los requerimientos están enfocados en temas como:

- ✓ Gestión Documental
- ✓ Contratación Estatal
- ✓ Comunicación Asertiva
- ✓ MIPG

Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





- ✓ Inducción y Reinducción del SG-SST
- ✓ Capacitación en Participación Ciudadana y Servicio al Ciudadano
- ✓ Capacitación en Gestión de Tecnologías de la Información
- ✓ Capacitación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Capacitación del Comité de Convivencia Laboral.
- ✓ Capacitación Mapa de Riesgos.
- ✓ Capacitación Contabilidad Financiera

11. PRESUPUESTO DEL PLAN

Fondecún cuenta con el rubro presupuestal el cual tiene asignado para la vigencia 2024, por valor de Once millones de pesos M/CTE (\$11.000.000).

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios. La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC. El seguimiento será adelantado por la Oficina Asesora de Planeación Institucional, dependencia que de acuerdo con la programación del PIC realizará seguimiento trimestral, para lo ello, la Subgerencia Administrativa y Financiera como responsable de su ejecución presentará las evidencias de las diferentes actividades desarrolladas.

13. INDICADORES

Los indicadores que se han definido para el seguimiento y evaluación del PIC son los siguientes; sin embargo, si es necesario o lo considera procedente la Alta Dirección o el proceso de Planeación y Direccionamiento Estratégico se pueden definir otros indicadores.

14. INDICADOR DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Implementación del PIC	(Número de actividades ejecutadas de capacitación en la vigencia / Número de actividades programadas) x 100
Eficacia del resultado	(Número de evaluaciones con calificación superior a 80% / Número total de evaluaciones) * 100

Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co



**FONDECÚN**FONDO DE DESARROLLO DE
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA**15. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN 2024**

	PROGRAMA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	SIA Contraloría y SIA Observa		x										
2	Administración de riesgos para el sector público – Mapa de riesgos					x					x		
3	Capacitación en servicio al cliente						x						
4	Liderazgo y trabajo en equipo								x				
5	Manejo de herramientas ofimáticas		x						x				
6	Procedimientos y formularios – GD		x			x			x			x	
7	Rol de la gestión documental en la política ambiental – GD		x			x			x			x	
8	Señalización sobre seguridad, control y aislamiento – GD		x			x			x			x	
9	Socialización instrumentos archivísticos - GD			x		x			x			x	
10	Política institucional de gestión documental - GD		x			x			x				x
11	Inducción y reinducción de la entidad y de SST			x						x			
12	Carga laboral - Gestión organizacional										x		
13	Capacitación en convivencia laboral						x						
14	Manejo defensivo		x										
16	Código de integridad y conflicto de intereses						x						
17	Contratación Estatal				x								

Contáctenos

📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
 📞 (57) 1 - 2432328- 2432806

📱 @fondecunoficial
 🌐 www.fondecun.gov.co

**Gobernación de
Cundinamarca**

