



FONDECÚN
FONDO DE DESARROLLO DE
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA



FONDECUN
FONDO DE DESARROLLO DE
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

Contáctenos

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

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



Gobernación de
Cundinamarca



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
2. DEFINICIONES	5
3. ALCANCE	6
4. OBJETIVOS	6
4.1 Objetivo General	6
4.2 Objetivos Específicos	7
5. NORMATIVIDAD APLICABLE	7
6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS.....	8
6.1 Conceptuales	8
6.2 Pedagógicos.....	8
6.3 Ejes Temáticos	9
6.3.1 Eje No. 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.....	9
6.3.2 Eje No. 2 Territorio, Vida y Ambiente.	10
6.3.3 Eje No. 3 Mujeres, Inclusión y Diversidad.....	11
6.3.4 Eje No. 4. Transformación Digital y Cibercultura.	12
6.3.5 Eje No. 5. Probidad y Ética e Identidad de lo Público.	13
6.3.6 Eje No. 6. Habilidades y Competencias.....	13
7. FASES DE DESARROLLO.....	14
8. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	14
8.1 INDUCCIÓN	14
8.2 INDUCCIÓN MAGISTRAL	15
8.2.1 Planeación:	15
8.2.2 Grupo de bienestar y talento humana:.....	16
8.2.3 Grupo de Gestión Documental:	16
8.2.4 Grupo de Gestión tecnológica	16
8.2.5 Grupo de presupuesto, contabilidad y financiera	16

Contáctenos

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

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





8.2.6 Grupo Oficina Asesora Jurídica	16
8.3 REINDUCCIÓN	16
9. PROGRAMA DE BILINGÜISMO	17
10. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	17
11. PRESUPUESTO DEL PLAN	18
12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	18
13. INDICADORES	19
14. INDICADOR DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	19
15. CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025	19

Contáctenos

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

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





INTRODUCCIÓN

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 así:

Aprendizaje: Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993).

Aprendizaje Organizacional: Es el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

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”

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

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, está 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

Contáctenos

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

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





de manera mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 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.

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.

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".

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación de FONDECÚN parte de la identificación de las necesidades de capacitación y el análisis y planteamiento de estrategias pertinentes, y finaliza con la evaluación de cobertura, satisfacción e impacto según aplique, de los eventos de capacitación desarrolladas durante la vigencia, 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.

Contáctenos

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

   @fondeducunoficial
 www.fondeducun.gov.co





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.

5. NORMATIVIDAD APLICABLE

- ✓ **La constitución Política de Colombia de 1991.** En su artículo 53 establece: (...) garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.
- ✓ **Decreto Ley 1567 de 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 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”.

Contáctenos

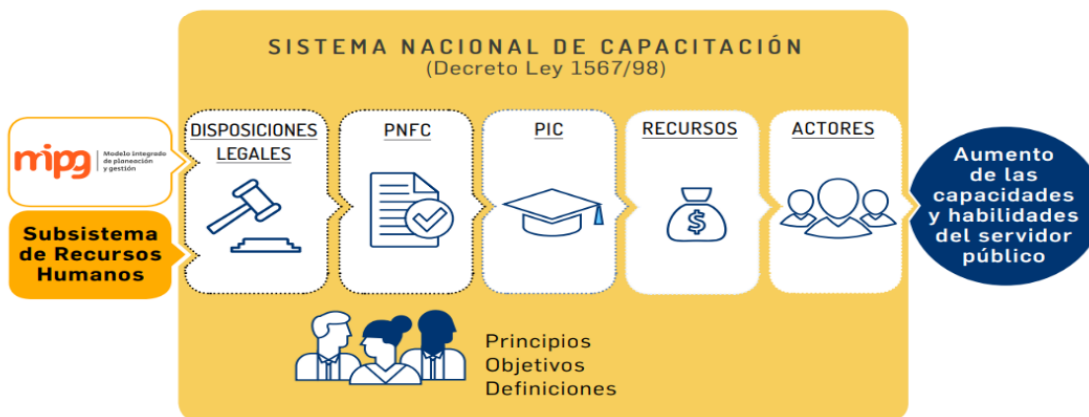
📍 Av-cra 10 # 28-49 Torre A, Piso 21
☎ (57) 1 - 2432328- 2432806

🌐 @fondeducunoficial
🌐 www.fondeducun.gov.co





- ✓ **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

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

Contáctenos

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

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co

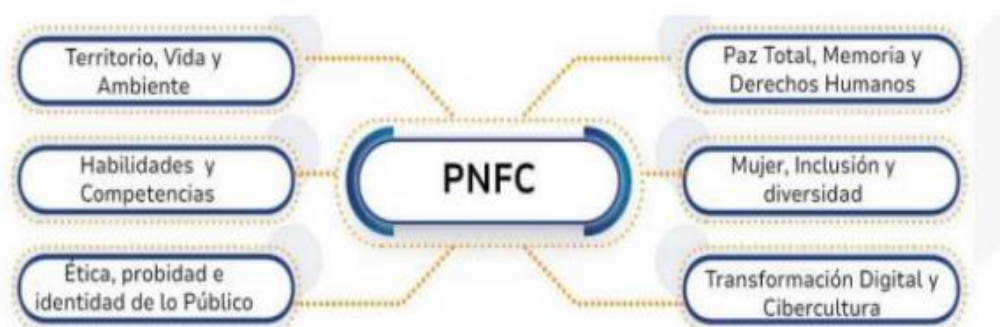




en la entidad. Sin embargo, y dado que se pueden generar cambios en los lineamientos normativos que regulan el control de la entidad.

6.3 Ejes Temáticos

De acuerdo con los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del DAFP y la ESAP y la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación-PIC DAFP_ESAP 2023-2030 se incorporan al Plan Institucional de Capacitación de FONDECÚN, los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. DAFP_ESAP 2023-2030

6.3.1 Eje No. 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos. Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población” PNFC 2023-2030. “Paz Total es la apuesta para que el centro de todas las decisiones de política pública sea la vida digna, de tal manera que los humanos y los ecosistemas sean respetados y protegidos. Se trata de generar transformaciones territoriales, superar el déficit de derechos económicos, sociales, culturales, ambientales, y acabar con las violencias armadas, tanto aquellas de origen sociopolítico como las que están marcadas por el lucro, la acumulación y el aseguramiento de riqueza”. Algunas de las acciones específicas que pueden formar parte de la función pública para la paz incluyen la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción

Contáctenos

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

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana.” PNFC 2023-2030.

Por lo anterior, es que el Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca - FONDECÚN en coherencia con lo planteado en este eje, busca fomentar en el servidor público de la entidad la convicción de la Paz como factor principal que se construye con cada una de las acciones y funciones propias de su labor.

6.3.2 Eje No. 2 Territorio, Vida y Ambiente. Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: “Territorio, vida y ambiente” es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno. Es así, como se posiciona el reordenamiento del espacio social y ambiental como un pilar esencial en la ruta que traza el Gobierno, hacia un país que se posicione como líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza”. PNFC 2023-2030. “El concepto territorio en su dimensión simbólica hace referencia a las percepciones o valoraciones, a las representaciones que devienen en acciones y que imprimen sentidos a las prácticas de sus usuarios- habitantes-ocupantes que hacen parte del proceso de configuración de estos espacios geográficos, lo que estaría denotando la dimensión cultural de este espacio geográfico en la medida que allí se relacionan elementos referentes de identidades y que conforman la dimensión sociocultural del territorio”.

“Este eje tiene como objetivo generar en las y los servidores públicos la comprensión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de re-ordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales.

Por lo anterior, a partir de la capacitación y formación, las y los servidores públicos deben generar las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional PNFC 2023-2030. Las y los funcionarios de FONDECÚN cumplen un papel fundamental y cercano a la

Contáctenos

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

📱 @fondeducunoficial
🌐 www.fondeducun.gov.co





sociedad, por lo que la comprensión de las diversas realidades que nos caracterizan como país permitirán mayor compromiso y empatía de cara a las necesidades de los grupos sociales objeto de sus intervenciones.

6.3.3 Eje No. 3 Mujeres, Inclusión y Diversidad. Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

Para crear e impulsar administraciones públicas responsables socialmente, diversas e inclusivas es necesario transversalizar el enfoque de género, interseccional y diferencial en la política del empleo público, tanto para promover la igualdad de oportunidades con una perspectiva de derechos humanos que superen las barreras que los estereotipos y sesgos de género han construido sobre el quehacer y el deber ser de cada género, como para ampliar la representatividad del Estado y promover una gestión exitosa y productiva de las entidades. A partir de este enfoque, se plantea la transformación de los paradigmas hegemónicos en la administración pública, acogiendo la necesidad de tener contenidos, principios y acciones más pertinentes para el fin último del Estado: el bien común. Para este fin, la institucionalidad debe ser fortalecida en su corazón, es decir en el talento humano, para diseñar e implementar políticas para las mujeres en su diversidad y las poblaciones étnicas y vulnerables, así como para crear entornos laborales seguros y agradables.

Esta mirada debe ser desarrollada desde la concientización y sensibilización del talento humano en temas de derechos humanos de las mujeres para superar estereotipos culturales y sesgos de género que favorecen la perpetuidad de los roles desiguales de hombres y mujeres. Así como desde el conocimiento y reconocimiento de prácticas patriarcales que profundizan las desigualdades y normalizan las violencias que se ejercen contra las mujeres en sus diversidades, con el fin de desmontar y de construir los patrones culturales que permiten estos dispositivos de control, en primer lugar, sobre las mujeres, como primer referente de subordinación de lo femenino frente lo masculino. PNFC 2023-2030.

Este eje plantea un trabajo retador dado que implica la generación de consciencia frente a realidades arraigadas en nuestra cultura, sin embargo, asume con responsabilidad la necesidad de implementar estrategias de formación que sensibilicen frente a las problemáticas generadas por paradigmas y

Contáctenos

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

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





estereotipos de género que ponen en condiciones de vulnerabilidad y discriminación principalmente a las mujeres.

6.3.4 Eje No. 4. Transformación Digital y Cibercultura. 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 (...). El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso del big data, cloud computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0 (...)”. En este sentido, la industria 4.0 y, por ende, el Gobierno 4.0 se despliegan en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. PNFC 2023-2030.

El sector público tiene el reto fundamental de ir a la vanguardia del mundo en temas digitales y demás desafíos que impone la industria 4.0, es por ello que resulta esencial fortalecer en el servidor público, competencias que orienten el proceso de madurez de la gestión pública digital, mediante la automatización de procedimientos y herramientas TICS, generando procesos de innovación digital y de la industria 4.0.

El Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca - FONDECÚN asume el reto planteando procesos y planes que contribuyan a este propósito de manera que las y los funcionarios de esta entidad fortalezcan sus competencias y habilidades digitales.

Contáctenos

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

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





6.3.5 Eje No. 5. Probidad y Ética e Identidad 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 que 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 público 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, son 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. (...)”. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030).

La identidad del servidor público como la identidad nacional son elementos fundamentales para la supervivencia de las entidades públicas y de cierta medida de la administración pública, por ende, del Estado plantea que para el autorreconocimiento como sector público, como sociedad y, por supuesto, para la definición de los intereses nacionales y la determinación del rumbo del país, el interés nacional es el resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas.

Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben realizarse en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público. La ética es un tema transversal en cada una de las labores de los funcionarios de FONDECÚN.

6.3.6 Eje No. 6. Habilidades y Competencias. La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

Por lo anterior, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo. Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

Contáctenos

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

📱 @fondeducunoficial
🌐 www.fondeducun.gov.co





Las competencias laborales se definen 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. FONDECÚN a través de diversas estrategias busca fortalecer o desarrollar competencias laborales en sus servidores, con lo que se busca un mejor y oportuno desempeño de estos.

7. FASES DE DESARROLLO

Para la elaboración del Plan de Capacitación Institucional de la vigencia 2025, se implementó un formulario digital que facilitó la participación de los funcionarios en la creación del Plan, así como la realización de mesas de trabajo con los líderes de procesos. 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 2025.
- ✓ 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
- ✓ Divulgación del PIC.
- ✓ 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

Contáctenos

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

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





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 7° 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 7°.- 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.
- ✓ 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.

Contáctenos

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

📱 @fondecunoficial
🌐 www.fondecun.gov.co





- ✓ Estructura-organizacional.
- ✓ Objetivos Institucionales.
- ✓ Sistema Integrado de Gestión.

8.2.2 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.
- ✓ Plan de Gestión del Código de Integridad

8.2.3 Grupo de Gestión Documental:

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

8.2.4 Grupo de Gestión tecnológica

- ✓ Procesos de gestión tecnológica y seguridad informática

8.2.5 Grupo de presupuesto, contabilidad y financiera

- ✓ Gestión cuentas de cobros, solicitud de CDP, RP, certificaciones financieras, etc.

8.2.6 Grupo Oficina Asesora Jurídica

- ✓ Gestión de solicitudes

8.3 REINDUCCIÓN

En FONDECÚN el programa de reintucción 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 reintucción 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 el Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca - 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, lo 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 a través de mesas de trabajo en la entidad, donde se recolectaron las necesidades, adicionalmente se compartió formulario evaluando las capacitaciones del plan 2024 y necesidades para la vigencia 2025. 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.

Contáctenos

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

📱 @fondeducunoficial
🌐 www.fondeducun.gov.co





FONDECÚN

FONDO DE DESARROLLO DE
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

Como resultado participaron las 3 dependencias sugiriendo 26 capacitaciones así: Los requerimientos están enfocados en temas como:

- ✓ MIPG
- ✓ Inducción y reintroducción del SG-SST
- ✓ Administración de riesgos para el sector público – Mapa de riesgos
- ✓ Supervisión de contratos- Proceso Cierre de contratación – Liquidaciones
- ✓ Capacitación Secop II – cargue de información
- ✓ Trabajo en equipo – comunicación asertiva
- ✓ Aplicativo SIA observa
- ✓ Tramite y respuesta a PQRS
- ✓ Planeación, ejecución y cierre contratación pública y privada
- ✓ Aplicativo SECOP II
- ✓ Diagnóstico e identificación de riesgos contractuales
- ✓ Excel
- ✓ Cambio de estampillas
- ✓ Norma Internacionales del sector público
- ✓ Presupuesto para empresas industriales y comerciales de sector descentralizado
- ✓ Modalidades de Contratación de la entidad
- ✓ Capacitación en impuestos- Información exógena/lva
- ✓ Seguridad Informática
- ✓ Ley transparencia y acceso a la información
- ✓ Gobierno digital
- ✓ Capacitación en Excel avanzado
- ✓ La Política Institucional de Gestión Documental
- ✓ Gestión de expedientes de archivo para cierre de vigencia
- ✓ La gestión documental como eje transversal a toda la Entidad
- ✓ Implementación del Sistema Integrado de Conservación
- ✓ Responsabilidad de los servidores públicos en la gestión de archivo
- ✓ Servicio al Ciudadano

11. PRESUPUESTO DEL PLAN

FONDECÚN cuenta con el rubro presupuestal el cual tiene asignado para la vigencia 2025, 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

Contáctenos

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

   @fondecunoficial
 www.fondecun.gov.co



Gobernación de
Cundinamarca



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

15. CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

A continuación, se presentan los programas que integran el Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2025:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025		
EJE/DIAGNÓSTICO	DIMENSIÓN	TEMATICAS
EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABER HACER	Construcción de indicadores y Evaluaciones políticas publicas
		Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño

Contáctenos

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

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



**FONDECÚN**FONDO DE DESARROLLO DE
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

	SABER SER	Resolución de Conflictos
EJE 2 TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABER SER	Lenguaje claro, comunicación asertiva y lenguajes comunes.
	SABER	Cambio climático, desafíos y responsabilidad ambiental
		Energías limpias y conflictos socioambientales
EJE 3 - MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABER HACER	Administración pública inclusiva
		Mérito, inclusión, diversión y no discriminación
	SABER	Liderazgo femenino, equidad y género
EJE 4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABER HACER	Tendencias tecnológicas (Programación en Python, Blockchain, big data y analítica de datos)
		Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos.
		Automatización de procesos
EJE 5 - PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABER SER	Principios de la función pública y valores del servicio público
		Programas de Transparencia y ética pública (PTET) y Sistema de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
		Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
EJE 6. HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	SABER HACER	Gestión de proyectos de Asociación Público-Privada
	SABER	Liderazgo y gestión de Equipos

Contáctenos

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

(57) 1 - 2432328- 2432806



@fondecunoficial



www.fondecun.gov.co

**Gobernación de
Cundinamarca**

**FONDECÚN**FONDO DE DESARROLLO DE
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA CONTRIBUIR A CUMPLIMIENTO METAS DEPENDENCIAS	SABER HACER	Tecnología – Seguridad Informática – Gobierno Digital – Ley de Transparencia y acceso a la información
	SABER HACER	Contratación Estatal – SECOP II
	SABER HACER	Finanzas públicas – Estampillas – Información Exógena – Normas Internacionales – Presupuesto para Empresas Industriales y Comerciales del Sector Descentralizado
NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	SER	Habilidades Blandas – MIPG – Inducción y Reinducción
IDENTIFICADAS POR ALTA DIRECCIÓN Y FUNCIONARIOS CON PERSONAL A CARGO	SABER SER	Administración de riesgos para el sector público – Mapa de riesgos, Aplicativo SIA observa, Auditoría
	SABER SER	Ética pública.
GESTION DOCUMENTAL	SABER HACER	La Política Institucional de Gestión Documental
	SABER HACER	Gestión Documental - Gestión de expedientes de archivo para cierre de vigencia - Implementación del Sistema Integrado de Conservación -Responsabilidad de los servidores públicos en la gestión de archivo - Servicio al Ciudadano -Trámite y respuesta a PQRS
AMBIENTAL	SABER HACER	Residuos
		Medios Bióticos y Abióticos
		Tecnología e innovación ecológica

Contáctenos

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

(57) 1 - 2432328- 2432806

f @fondecunoficial

www.fondecun.gov.co

**Gobernación de
Cundinamarca**



EQUIDAD DE GENERO	SABER	Habilidades gerenciales, autoconfianza, asertividad y manejo de públicos
	SABER	Corresponsabilidad y equidad en tareas no remuneradas o de cuidado
	SABER	Prevención de la violencia de género y promoción de ambientes seguros:
SG -SST	COPASST	Funciones y responsabilidades del COPASST
		Investigación de accidente de trabajo y enfermedades laborales
		Taller de Inspecciones planeadas
		Factores clave para la prevención de riesgos psicosociales
	Comité de Convivencia	Resolución de conflictos para la concertación y negociación
		Primeros Auxilios Psicológicos - Manejo de la Ansiedad
		Comunicación asertiva y liderazgo
	Brigada de Emergencias	Primeros Auxilios intermedios
		Control de incendios y manejo de extintores intermedio
		Control de sangrados
		Reanimación cardiopulmonar solo con las manos
		Evacuación y Rescate
		Pista de entrenamiento (Brigadistas)

Revisó:

Elaboró: Zully Rodríguez Pérez- Contratista SAYF

Contáctenos

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

@fondecunoficial
www.fondecun.gov.co



Gobernación de
Cundinamarca