



FONDECÚN

FONDO DE DESARROLLO DE
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

PLAN ESTRATÉGICO GTH 2026



Gobernación de
Cundinamarca





TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO.....	2
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. GENERALIDADES	4
3. ALCANCE.....	4
4. OBJETIVOS.....	5
4.1 4.1 Objetivo General	5
4.2 4.2 Objetivos Específicos.....	5
5. NORMATIVIDAD APLICABLE	6
6. DIAGNÓSTICO	7
6.1 Resultados de Formulario Único Reporte de Avances de Gestión – FURAG.....	7
6.2 Caracterización del Talento Humano.....	10
6.2.1 Trabajadores Oficiales.....	11
6.2.2 Estructura organizacional de FONDECÚN.....	11
7. AUTODIAGNÓSTICO MATRIZ GETH	12
7.1 Calificación por Componente.....	12
7.2 Relacionamiento de las rutas de valor con las temáticas institucionales.....	12
8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2026.....	13
9. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	13
10. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	14
10.1 Plan Anual de Vacantes	14
10.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos	14
11. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	14
12. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	15
13. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	16
14. PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD	17
14.1 Monitoreo y seguimiento del SIGEP.....	18
14.2 Ingreso	18
14.3 Permanencia y Desarrollo	18
14.4 Retiro	19
15. Seguimiento	19
16. Gestión del Cambio.....	20
17. Responsables	20





1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 de FONDECÚN tiene como propósito orientar la gestión del talento humano de la entidad, asegurando que cada colaborador esté alineado con los objetivos estratégicos institucionales y con las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este plan busca fortalecer la motivación, el compromiso y el desempeño de los funcionarios, reconociendo que su bienestar integral y desarrollo profesional son factores determinantes para el éxito de los proyectos misionales y la consecución de las metas institucionales.

El marco de la planeación estratégica institucional - objetivos y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y las 7 dimensiones, se encuentra asociado al contexto y desarrollo de la estrategia del talento humano para la vigencia 2026, con el propósito de agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, fortaleciendo las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto impacte en la motivación y compromiso, reflejado en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

Para la vigencia 2026, la estrategia se centra en potenciar competencias, conocimientos, habilidades y capacidades, al mismo tiempo que se promueve la calidad de vida laboral. En este contexto, FONDECÚN adopta la Ruta de la Felicidad, un enfoque innovador que busca crear un entorno laboral saludable, inclusivo y estimulante, en el cual los colaboradores puedan desarrollar su potencial, fortalecer sus relaciones interpersonales, cuidar su bienestar físico y emocional, y sentirse reconocidos y motivados en el desempeño de sus funciones.

Para la definición de las actividades en los planes de Talento Humano se ha desarrollado el autodiagnóstico de las políticas MIPG Talento Humano e Integridad y la identificación de las necesidades a través de la encuesta realizada a los colaboradores, lo cual permite enfocar las acciones en fortalecer la gestión estratégica del talento humano.

Desde la Subgerencia Administrativa y Financiera en liderazgo de Talento Humano, desde su función continuarán mediante la gestión estratégica del talento humano cerrando las brechas entre el saber y hacer a través de los líderes líderes brindando las oportunidades en desarrollo, en fortalecer habilidades blandas o humanas que son esenciales para el rendimiento laboral a impulsar la innovación y la resolución de problemas complejos, el desarrollo de competencias a los avances tecnológicos y la implementación y mejora en prácticas laborales que conlleven a un ambiente laboral saludable y favorable como una responsabilidad compartida por todos.

2. GENERALIDADES

En el marco de los procesos de modernización del Estado, y la implementación del Modelo integrado de planeación y gestión - MIPG se busca fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas, que atiendan los planes de desarrollo y/o los planes estratégicos y resuelvan las necesidades de los funcionarios y trabajadores oficiales, además de buscar que las organizaciones y en este caso, FONDECÚN se fortalezca y establezca un proceso dinámico en su gestión institucional, donde no solo se cumplan la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales; todo, con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión.

En este sentido, es que las entidades fundamentan su gestión en la planeación organizacional, pues este proceso dinámico les permite desarrollar su capacidad para fijarse un objetivo de manera conjunta, observarse y anticiparse a las oportunidades y desafíos que el entorno y las condiciones internas de la Entidad les demandan. Así como constituirse en un elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas.

El componente de planeación del talento humano se convierte en el eje fundamental, teniendo en cuenta que para el MIPG se concibe como la dimensión más importante con la que cuentan las entidades, por lo que es un factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados organizacionales, es decir, que los esfuerzos de la administración se deben encaminar en gran parte a las acciones que potencialicen las competencias, habilidades y capacidades de los servidores públicos.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico del Fondo de Desarrollo de Proyectos – FONDECÚN se establece para los colaboradores vinculados a planta de personal y se desarrolla conforme la normatividad, la planeación estratégica de la entidad, los resultados del diagnóstico que permite establecer las acciones y el seguimiento mediante una planeación y control en la ejecución en la cobertura e impacto en la gestión.

En síntesis, el plan abarca la totalidad de los procesos, políticas y programas de gestión del talento humano en FONDECÚN, orientados a consolidar una fuerza laboral competente, motivada y comprometida, que contribuya de manera decisiva al logro de los objetivos estratégicos de la entidad y al bienestar integral de sus servidores.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Implementar acciones de gestión del talento humano que estén alineadas con la planeación estratégica institucional y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), con el fin de fortalecer las competencias y promover el desarrollo integral de los colaboradores, a través de estrategias de mejora continua a lo largo de todo su ciclo de vida laboral.

4.2 Objetivos Específicos

- **Fortalecer competencias y habilidades:** Desarrollar las capacidades de los colaboradores mediante programas de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, basados en las necesidades identificadas en los diagnósticos, con el fin de optimizar su desempeño laboral.
- **Mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral:** Generar condiciones que promuevan el bienestar integral de los servidores, mediante estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento, integración familiar y el uso de herramientas tecnológicas que apoyen su desarrollo durante todo el ciclo laboral.
- **Gestionar la seguridad y salud en el trabajo:** Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir accidentes laborales, enfermedades profesionales y ausentismo, garantizando un entorno seguro para servidores, contratistas y pasantes.
- **Administrar el personal:** Gestionar los procesos de ingreso, permanencia y retiro de funcionarios y trabajadores de FONDECÚN, así como atender los requerimientos relacionados con exfuncionarios.
- **Prever necesidades de empleo:** Diseñar e implementar estrategias de previsión laboral para anticipar cambios en la planta de personal durante la vigencia, asegurando la continuidad operativa de las dependencias.
- **Seguimiento a acuerdos de gestión:** Monitorear la firma y cumplimiento de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos.
- **Gestión de información del talento humano:** Administrar y mantener actualizada la información de las hojas de vida del personal, así como los movimientos en la planta de personal en el SIGEP.
- **Actualización de obligaciones legales:** Dar seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas de los funcionarios y demás información requerida para mantener actualizadas las hojas de vida en el SIGEP.

5. NORMATIVIDAD APLICABLE

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra:

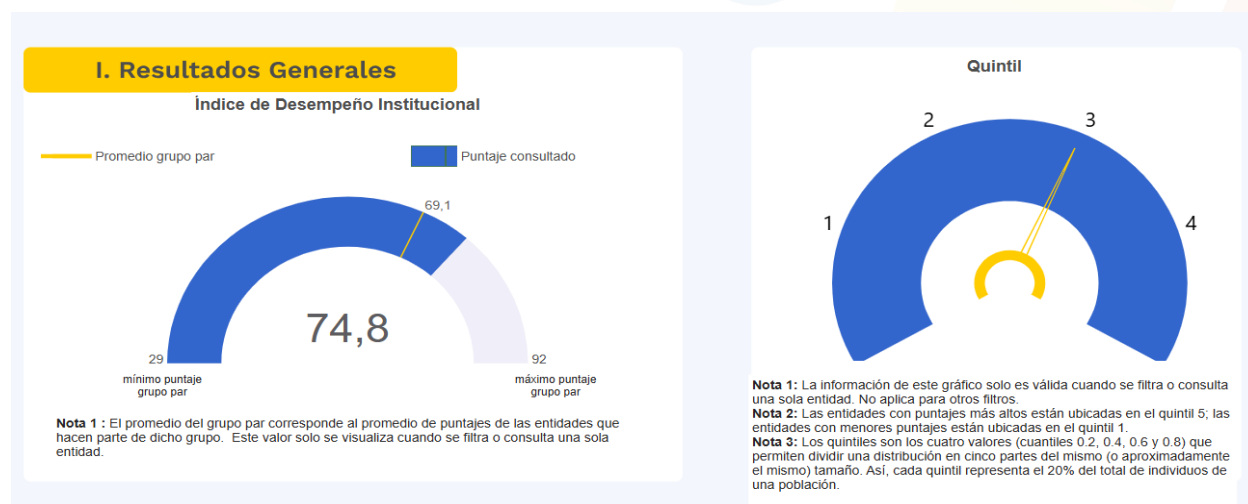
- ✓ Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998. “Por la cual se “Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.
- ✓ Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, se “Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”
- ✓ Ley 1010 del 23 de enero de 2006, se crean “Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”
- ✓ Ley 1064 del 26 de julio de 2006, se “Dicta 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 1221 de 16 de julio de 2008, se “Establece normas para promover y regular el Teletrabajo”
- ✓ Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- ✓ Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”
- ✓ Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017, “Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”
- ✓ Decreto 1499 de 2017, “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”
- ✓ Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, “Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos”
- ✓ Ley 734 de 2002, “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”
- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Dimensión 1: Talento Humano.

6. DIAGNÓSTICO

6.1 Resultados de Formulario Único Reporte de Avances de Gestión – FURAG

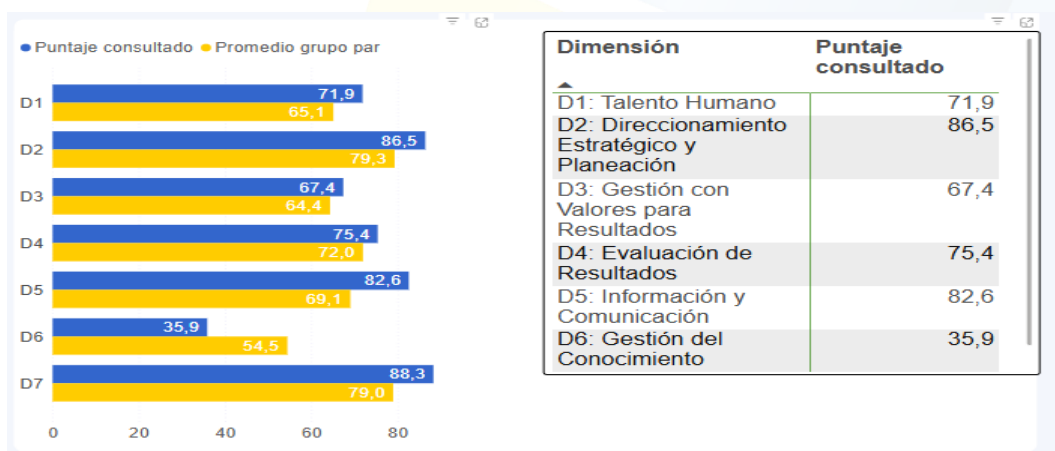
La dimensión de Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, tiene despliegue de acciones a desarrollar en la Política Gestión del Talento Humano y Política de Integridad, las cuales a partir del seguimiento y control de cada uno de los componentes, los cuales fueron evaluados en la vigencia 2025 mediante el Formulario Único de Reporte a la Gestión FURAG – emitido por Función Pública, la evaluación obedece a la gestión realizada en la vigencia 2024; se obtuvieron las siguientes calificaciones:

De acuerdo con los resultados de desempeño institucional de la vigencia 2025, la entidad obtuvo un puntaje del 74,8%, ubicando a FONDECÚN en el quintil 3, es decir el desempeño promedio, cumple con los estándares básicos, pero aún tiene oportunidades de mejora dentro del grupo de entidades que registran un mejor desempeño en la implementación de MIPG.



Dimensión de Talento Humano

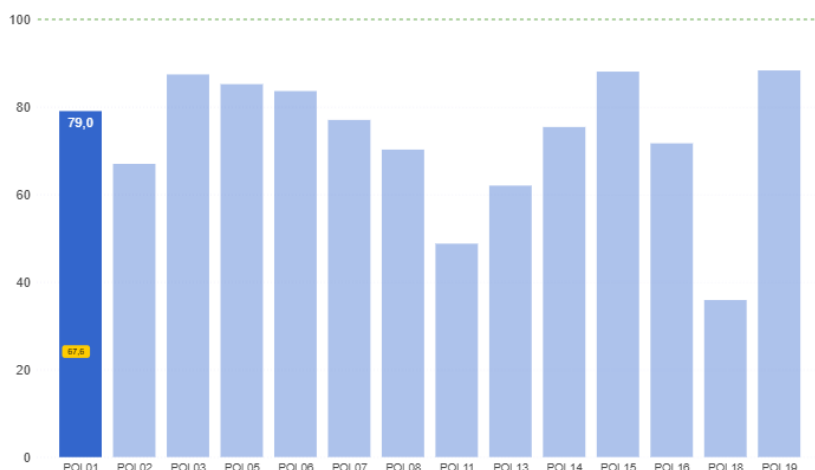
Para la Dimensión 1, talento humano, se obtuvo la calificación de 71.9% indicador que mide la capacidad de gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de FONDECÚN frente a su recurso humano, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos vinculados a la misma.



Política Gestión del Talento Humano 79%

Con respecto a la Política 01 índice de Gestión Estratégica de Talento Humano se obtuvo un 79%, lo cual indica se debe seguir trabajando en las diferentes estrategias para mejorar este resultado.

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Nota 1: La etiqueta de valores en amarillo en cada columna indica el valor promedio obtenido en la política específica consultada.

POLÍTICAS

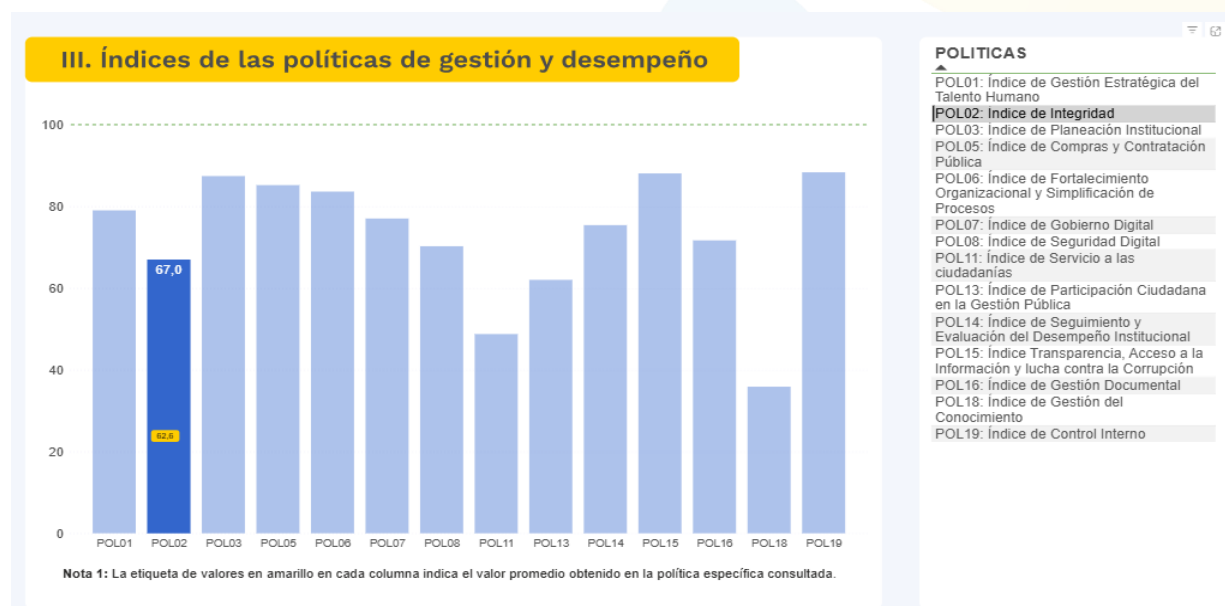
- POL01: Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Índice de Integridad
- POL03: Índice de Planeación Institucional
- POL05: Índice de Compras y Contratación Pública
- POL06: Índice de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL07: Índice de Gobierno Digital
- POL08: Índice de Seguridad Digital
- POL11: Índice de Servicio a las ciudadanías
- POL13: Índice de Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL14: Índice de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL15: Índice Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
- POL16: Índice de Gestión Documental
- POL18: Índice de Gestión del Conocimiento
- POL19: Índice de Control Interno

POL01 Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano	I01 Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	I02 Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	I03 Desarrollo del talento humano en la entidad	I04 Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano
79,0	78,8	66,7	81,0	100,0

En el análisis y recomendación en los resultados de eficiencia de la selección meritocrática emplear diferentes herramientas, en este proceso la entidad realiza el proceso por el concurso de méritos y prueba de competencias en servidores públicos. Así mismo, se debe seguir reforzando la planeación estratégica de Talento Humano.

Política de Integridad 67%

De otra parte, en la Política 02 Índice de Integridad se obtuvo un resultado del 67% lo que se refleja que se debe seguir trabajando de la mano todas las áreas de la entidad para mejorar dicha política.



POL02 Índice de Integridad	I05 Cambio cultural basado en la implementación del código de	I06 Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	I07 Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público
67,0	76,7	63,6	60,3

Por lo anterior, sobre los resultados de la política de código de integridad en FONDECÚN, podemos proponer acciones de mejora para aumentar los porcentajes y cerrar brechas en los indicadores.

Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad

- Diseñar y ejecutar campañas de sensibilización permanentes sobre ética e integridad para todo el personal.
- Integrar módulos de formación sobre el código de integridad en los planes de inducción y capacitación continua.

- Fomentar espacios de diálogo interno (foros, talleres) donde los servidores puedan discutir dilemas éticos y buenas prácticas.
- Establecer reconocimientos a equipos o personas que demuestren comportamiento alineado al código de integridad.

Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés

- Crear un protocolo claro y obligatorio para la declaración de conflictos de interés y actualizarlo periódicamente.
- Capacitar al personal en identificación temprana de conflictos de interés y medidas preventivas.
- Establecer un sistema de seguimiento de acciones preventivas con reportes periódicos a la alta dirección.

Coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio público

- Revisar y actualizar los procedimientos internos, asegurando que reflejen los principios del código de integridad.
- Promover la comunicación efectiva de las políticas de integridad en todos los niveles de la organización.

6.2 Caracterización del Talento Humano

La planta de personal se estableció por parte de la junta directiva del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca- FONDECÚN en el Acuerdo 04 del 2020 “Por el cual se modifica la planta de empleos del fondo de desarrollo de proyectos de Cundinamarca – FONDECÚN y se dictan otras disposiciones”, la cual, se articula con el Acuerdo 03 de 2020 “Por el cual determina la organización interna del fondo de desarrollo de proyectos de Cundinamarca FONDECÚN y se dictan otras disposiciones”, y la Resolución N° 046 de 2022 “Por el cual se expide el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos públicos del fondo de desarrollo de proyectos de Cundinamarca - FONDECÚN - y se dictan otras disposiciones”.

La planta de personal de FONDECÚN requiere de una estructura organizacional sustentada especialmente de un recurso humano idóneo y suficiente para atender las nuevas tareas que le exige el desarrollo de los proyectos. En consideración de esta necesidad organizacional, se estableció la siguiente planta de personal, conformada por 6 servidores públicos así:

No. DE EMPLEOS	DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO
Uno (1)	Gerente General de Entidad Descentralizada	050	11
Dos (2)	Subgerente de Entidad Descentralizada	084	07
Uno (1)	Jefe de Oficina Asesora	115	09
Uno (1)	Jefe de Oficina	006	02
Uno (1)	Tesorero General	201	06

Los empleos públicos anteriormente definidos son de libre nombramiento y remoción, salvo el empleo de jefe de Control Interno, quien será designado por el Gobernador del Departamento para un periodo fijo de cuatro años, de conformidad con el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011.

El Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública, señala en el artículo 2.2.30.1.1 que los empleados públicos están vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria y los trabajadores oficiales por un contrato de trabajo; así, el empleado vinculado por una relación de carácter contractual laboral tendrá la calidad de trabajador oficial. La Constitución Política de Colombia y posteriormente la Ley 909 de 2004, establecen que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, exceptuando entre otros los trabajadores oficiales, estableciendo además la Ley que estos empleos no son regulados por esta norma.

De esta forma, los siguientes empleos que conforman la planta de personal de la Entidad, no son de carrera administrativa, por lo tanto, los lineamientos frente a la vacancia, provisión y retiro no están reglamentados por la ley del empleo público, sin embargo, se establece la cantidad y tipo de cargos a vincular debido a su impacto en la planeación del talento humano y las estrategias de provisión de trabajadores, sin estos conformar las estadísticas y datos que se deben remitir al Departamento Administrativo de la Función Pública.

6.2.1 Trabajadores Oficiales

Nº. CONTRATOS	DENOMINACION	CODIGO	GRADO
Tres (3)	Profesional Especializado	2	6
Tres (3)	Profesional Universitario	1	4
Uno (1)	Técnico	1	1
Uno (1)	Conductor Mecánico	6	6

6.2.2 Estructura organizacional de FONDECÚN

Con corte a 1 de enero de 2026, la planta de personal mantiene los cargos que se encuentran determinados mediante el Acuerdo 003 de 28 de octubre de 2020, expedido por la Junta Directiva del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca por el cual determina la organización interna del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca FONDECÚN y se dictan otras disposiciones así:



7 AUTODIAGNÓSTICO MATRIZ GETH

Para una estructuración adecuada del plan, que realmente permita diseñar y adelantar acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, es primordial realizar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la Entidad; para ello, se utiliza la herramienta de la política gestión estratégica de talento humano, Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, la cual contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos a mejorar en la GETH. A continuación, se presenta los resultados de la aplicación de la matriz de GETH para FONDECÚN.

De acuerdo con el autodiagnóstico de la política para la vigencia 2024, se obtuvo un valor promedio de 79%, lo que indica que la entidad está cumpliendo de manera significativa con los criterios e indicadores evaluados en la gestión estratégica del talento humano. Se reconoce que la mayoría de los procesos, políticas y acciones están implementados correctamente, sin embargo, continúa presentando margen de crecimiento a través de la incorporación de buenas y mejores prácticas para fortalecer la administración del recurso humano, requiriendo en algunos componentes una mayor gestión que permita la movilidad al siguiente nivel.

7.1 Calificación por Componente

La valoración de cada uno de los componentes de la política de gestión estratégica del talento humano permite identificar las fortalezas, debilidades y aspectos a intervenir por parte de la entidad frente a la planeación y el direccionamiento de su recurso humano, estableciendo acciones de mejora que propicien contar con servidores empoderados frente a los principios de la función pública, la importancia de su actuar respecto al bienestar de la ciudadanía y la transparencia como premisa fundamental en el cumplimiento de sus funciones, siempre en un escenario de respeto, motivación constante y promoción y fortalecimiento de las capacidades técnica, profesionales y comportamentales.

7.2 Relacionamiento de las rutas de valor con las temáticas institucionales

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano se enmarca en las rutas de creación de valor, las cuales a su vez se interrelacionan con las una o varias temáticas institucionales relacionadas con el Modelo Integral de Planeación y Gestión.

Rutas de creación de Valor	Planes, Programas y Procedimientos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
Ruta de la Felicidad	• Plan de Incentivos y Bienestar • Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ruta del Crecimiento	• Plan de Capacitación • Plan de Incentivos y Bienestar
Ruta del Servicio	• Plan de Capacitación • Plan de Incentivos y Bienestar • Programa Vinculación de personas en condición de discapacidad e inclusión • Programa Estado Joven
Ruta de la Calidad	• Plan de Incentivos y Bienestar - Integridad • Procedimiento Evaluación del Desempeño
Ruta del Análisis de Datos	• Plan de Vacantes y Previsión Ruta del Análisis de Datos • Procedimiento de Retiro • Control y Seguimiento SIGEP II

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2026

El Plan Estratégico de Gestión Humano en FONDECÚN, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

9. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

A partir de los resultados obtenidos con el diagnóstico sobre los logros reportados frente a la gestión del talento humano a través de la matriz GETH, además de la evaluación de la dimensión de talento humano de MIPG (FURAG 2024), a continuación, se detalla las estrategias que se van a desarrollar para mejorar la gestión del talento humano durante la vigencia 2026 en FONDECÚN. Las estrategias comprenden la ejecución de todas las actividades administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.

La planeación del talento humano es un ejercicio permanente, inicia con la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, continua con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar y suplir sus necesidades laborales y finaliza con la preparación física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.

10. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

10.1 Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos a partir de la identificación de las necesidades de personal:

- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la planta de personal.
- Tramitar las provisiones de forma que no se afecte la correcta operación de la entidad

10.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos

FONDECÚN anualmente mediante el plan de previsión determinará las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo, con base en los estudios técnicos resultantes de los ejercicios de diseño organizacional.

11. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

El plan se desarrollará teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de los procesos, las disposiciones normativas, así se debe establecer los mecanismos para evaluar la eficacia de estas capacitaciones. Además, la construcción anual de este plan tendrá como principal propósito la progresiva transferencia de conocimiento entre los funcionarios públicos como estrategia para la eficiencia y gestión del conocimiento.

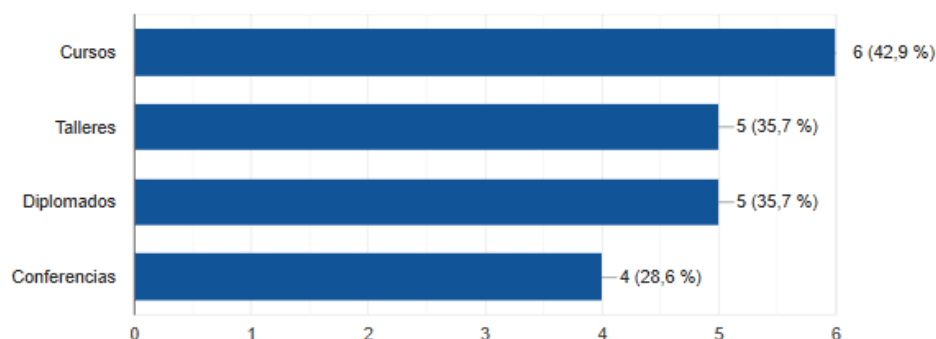
Con respecto a la encuesta de necesidades, la misma estuvo integrada por diferentes preguntas destinadas a identificar las necesidades e intereses de capacitación de los servidores, relacionada con los seis (6) ejes de capacitación dispuestos en el PNFC 2023 -2030.

La encuesta realizada los funcionarios indican que respecto al tipo de evento de capacitación que consideran más conveniente, el 42.9% de los colaboradores cursos y un 35.7% talleres y otro 35.7% señaló que diplomados y un 28.6% conferencias.

21. Elija el tipo de capacitación que considera más conveniente y atractivo para los funcionarios de FONDECÚN.

[Copiar gráfico](#)

14 respuestas



Ahora bien, respecto a la modalidad de formación, un 42.9% de los encuestados señalaron que la modalidad más pertinente es la híbrida (presencial/virtual), un 35.7% prefiere la virtual y un 21.4% prefieren recibir los programas de capacitación de manera presencial.

22. La modalidad de formación más efectiva y pertinente para los funcionarios de FONDECÚN es:

[Copiar gráfico](#)

14 respuestas



12. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

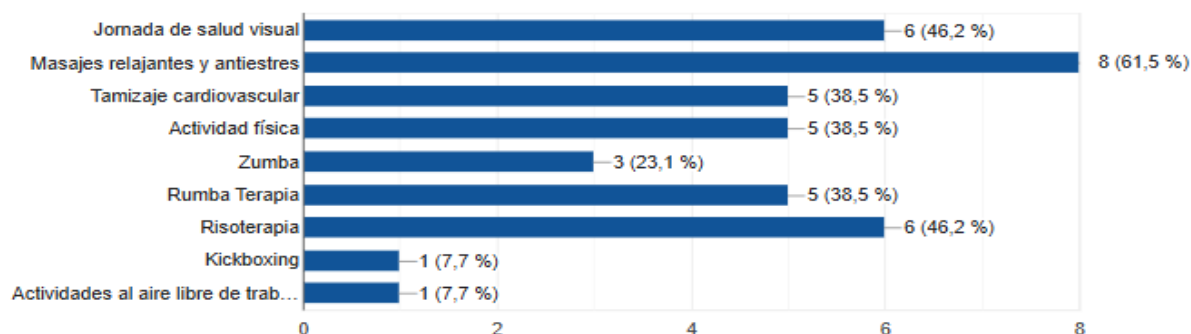
La entidad, adoptó por medio de la Resolución No. 046 del 30 de diciembre de 2020, la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual se concreta a través de la continuidad en la implementación de los estándares mínimos del SG-SST establecidos en la Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo; de esta forma, con base en los diferentes resultados, recomendaciones de la ARL, el autodiagnóstico de avance en la implementación y partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano, se define las líneas de acción para garantizar la salud y seguridad en el trabajo de todos los funcionarios y contratistas de la Empresa, así como la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, la cultura de la prevención, entre otras acciones que permiten desde el desarrollo del ciclo PHVA seguir con la ejecución de las diferentes actividades que garantizaran la adopción del sistema de gestión frente a la seguridad y salud en el trabajo.

La encuesta realizada los funcionarios indican que respecto al tipo actividades en la semana de SST consideran más conveniente, el 61.5% de los colaboradores masajes relajantes y antiestrés, un 46.2% jornadas de salud visual y otro 46.2% risoterapia y en porcentaje del 38.5% para las actividades de tamizaje cardiovascular, actividad física y rumbo terapia, con un 23.1% zumba y finalmente con un 7.7% para las actividades de kickboxing y actividades al aire libre.

26. Elija que actividades considera convenientes realizar en la semana de la SST.

Copiar gráfico

13 respuestas



13. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Esta acción está orientada a implementar un plan de bienestar integral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de FONDECÚN y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos, con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de una cultura organizacional deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al funcionario por su compromiso y labor desempeñada, así como la evaluación de la eficacia de las actividades previstas.

Las necesidades de capacitación y bienestar identificadas mediante la encuesta realizada a todos los funcionarios del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca - FONDECÚN y con la participación de 14 colaboradores. Las habilidades blandas o competencias comportamentales son el resultado de una combinación de habilidades sociales, comunicación, forma de ser, acercamiento a los demás, liderazgo, fundamentales e n el impacto del clima y cultura organizacional.

Con respecto a la encuesta de necesidades, la misma estuvo integrada por diferentes preguntas destinadas a identificar las necesidades e intereses de bienestar de los servidores así:

32. Mencione las actividades que le gustaría se contemplaran en el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026.

9 respuestas

Incentivos económicos

celebración de cumpleaños

Bonos

actividades fuera de la oficina con tiempo de calidad

Incentivas el trabajo en equipo con talleres

Estuvo muy chévere la caminata ecológica, los juegos de la copa Gobernación, amor y amistad y Cundinamarca Fest. En estos espacios ví como nos integramos e interactuamos con personas de otras dependencias con las que no habíamos compartido antes. Adicionalmente considero que se pueden promover espacios de integración con la celebración de los cumpleaños, incluyendo a todos los contratistas.

Cargas laborales

Por lo anterior, los colaboradores proponen actividades como son incentivos económicos, celebración de cumpleaños, bonos, actividades fuera de la oficina con tiempo de calidad, incentivas el trabajo en equipo con talleres, cargas laborales, reconocimientos para los funcionarios y colaboradores.

De igual forma indican que estuvo muy chévere la caminata ecológica, los juegos de la copa gobernación, amor y amistad y Cundinamarca Fest en estos espacios se vio como se integraron e interactúan con personas de otras dependencias con las que no habíamos compartido antes. adicionalmente considero que se pueden promover espacios de integración con la celebración de los cumpleaños, incluyendo a todos los contratistas.

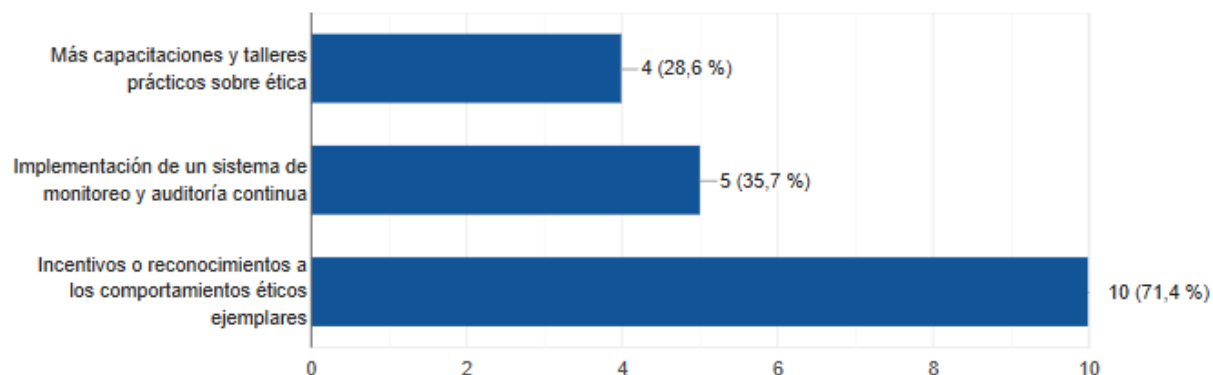
14. PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La encuesta realizada los funcionarios indican alternativas para fortalecer la integridad consideran más conveniente, en un 71.4% incentivos o reconocimientos a los comportamientos éticos ejemplares, seguido de un 35.7% implementación de un sistema de monitoreo y auditoria continua y por último mas capacitaciones y talleres prácticos sobre ética.

29. ¿De las siguientes alternativas cuál o cuales considera necesarias para fortalecer la integridad en FONDECÚN?

Copiar gráfico

14 respuestas



14.1 Monitoreo y seguimiento del SIGEP

El proceso de recursos humanos implementará un instructivo para desarrollar el monitoreo a los funcionarios para la actualización de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas, además de la actualización en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) de las situaciones administrativas del personal de conformidad con los tiempos establecidos por Ley. Esta acción complementará con los requisitos de publicidad en el sitio de “Transparencia y Acceso a la Información” de la página web de la Empresa.

14.2 Ingreso

Para el ingreso de los servidores de FONDECÚN se cumplirá con la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad, tanto de los empleados públicos de libre nombramiento y remoción como de los trabajadores oficiales, vinculando personal que cumpla con los requisitos de conocimiento y experiencia requerido para cada cargo.

14.3 Permanencia y Desarrollo

Buscando el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar y toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y la satisfacción permanente de los colaboradores de FONDECÚN.

De acuerdo con lo anterior, como estrategias generales se definieron:

- Definir las competencias críticas y evaluar su nivel de desarrollo.
- Formular y medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico.

- Formar servidores que aseguren que el conocimiento se transmite de forma clara y asertiva para garantizar que las funciones institucionales y los procesos siempre se hace bajo parámetros de calidad.
- Diseñar programas de bienestar e incentivos que incluyan desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas, encaminadas a la realización de actividades experienciales que no sólo vinculen a los servidores si no a sus familias.
- Motivar constante a los servidores a través del reconocimiento de sus logros y avances.

14.4 Retiro

Los procesos de retiro estarán orientados a las personas de planta que se desvinculan por pensión, por renuncia, por finalización del nombramiento en caso de adelantar procesos de reestructuración o por terminación del contrato de trabajo.

Se desarrollarán entrevistas para conocer las razones del retiro de los servidores, que permitan identificar fortalezas o debilidades de la Entidad, que se traduzcan en estrategias a ejecutar en la etapa de desarrollo en el ciclo de vida del servidor público, generando mecanismos que permitan establecer sentido de permanencia con la Entidad acorde con el ámbito de competencia; igualmente, con esta acción se debe evaluar la eficacia de los mecanismos establecidos para la transferencia de conocimientos y de información, que aseguren la no pérdida de continuidad y trazabilidad en las habilidades relacionadas con el cargo.

15 Seguimiento

Para garantizar el correcto resultado en la definición y ejecución de las acciones que conforman los diferentes instrumentos del Plan Estratégico de Talento Humano y la observancia de los criterios de articulación entre componentes, coherencia con los demás planes institucionales y programas generales de la Entidad, además de acoger los principios de la cultura organizacional y coordinación entre los agentes involucrados, se abordará como práctica permanente, el seguimiento y evaluación del plan desde el punto de vista de la satisfacción, fortalecimiento de competencias y desde el nivel de cumplimiento según los lineamientos estándares dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP.

El control de la gestión estratégica del Talento Humano se verificará de la siguiente manera:

- Informe de cumplimiento de los indicadores establecidos para los planes de vacantes y previsión, bienestar e incentivos, plan de capacitación institucional y el plan de Seguridad y Salud y Trabajo.
- Avance del nivel de la política de Talento Humano y de la política de Integridad, evaluación que se realiza mediante el formulario FURAG y resultados del nivel desempeño MIPG.



El Plan Estratégico de Talento Humano, puede presentar cambios conforme a la normatividad, acciones o actividades que respondan al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional.

16 Gestión del Cambio

La gestión del talento humano implica intervenciones cuyos cambios sean planificados con el fin de garantizar el cumplimiento de los resultados y potencializar las competencias de los servidores, atendiendo de manera directa las implicaciones de nuevos escenarios para la ejecución de las funciones y en el caso de ser requerida, se aplicará el procedimiento establecido desde el proceso de planeación estratégica que aplica a toda la entidad.

17 Responsables

La Subgerencia Administrativa y Financieras a través del Profesional con funciones de Bienestar y Gestión del Talento Humano, implementará las diferentes estrategias, actividades y programas que conforman el plan acción de la gestión estratégica del talento humano de la entidad.

Revisó: Nydia Esperanza Alfaro Cubillos – Contratista SAYF
Elaboró y consolidó: Leidy Diana Anzola Niño – Contratista SAYF