



Gobernación de  
**Cundinamarca**

# PLAN INSTITUCIONAL <sup>DE</sup> CAPACITACIONES

VIGENCIA 2026



**FONDECÚN**

FONDO DE DESARROLLO DE  
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA





## TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO.....	2
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. ALCANCE.....	5
3. OBJETIVOS.....	5
3.1 Objetivo General.....	5
3.2 Objetivos Específicos.....	5
4. NORMATIVIDAD APLICABLE.....	6
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	7
6. DESARROLLO.....	10
6.1 Eje No. 1. Paz total, memoria y derechos humanos.....	11
6.2 Eje No. 2 Territorio, vida y ambiente.....	12
6.3 Eje No. 3 Mujeres, Inclusión y Diversidad.....	12
6.4 Eje No. 4. Transformación digital y cibercultura.....	13
6.5 Eje No. 5. Probidad y ética e identidad de lo público.....	14
6.6 Eje No. 6. Habilidades y competencias.....	15
7. FASES DE DESARROLLO.....	15
8. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	16
8.1 INDUCCIÓN.....	17
8.2 INDUCCIÓN MAGISTRAL.....	17
Planeación:.....	17
Grupo de bienestar y talento humano:.....	18
Grupo de Gestión Documental:.....	18
Grupo de Gestión tecnológica.....	18
Grupo de presupuesto, contabilidad y financiera.....	18
Grupo Oficina Asesora Jurídica.....	18
8.3 REINDUCCIÓN.....	18
9. PROGRAMA DE BILINGÜISMO.....	19
10. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	19
11. PRESUPUESTO DEL PLAN.....	20



12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	21
13. INDICADORES.....	21
13.1. INDICADOR DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	21
14. CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026.....	21



## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca – FONDECÚN tiene como propósito fortalecer las competencias del talento humano de la entidad, asegurando que su desempeño contribuya al cumplimiento de la misión institucional y de los objetivos estratégicos. Este plan reconoce que el capital humano es el principal motor para garantizar una gestión pública eficiente, transparente, innovadora y centrada en el ciudadano, en coherencia con los principios de la función pública.

El PIC 2026 se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), orientado a promover una administración basada en resultados, con enfoque en la gestión del talento humano, la innovación, la evaluación y la transparencia. De igual manera, se alinea con el Plan Estratégico Institucional de FONDECÚN, que busca optimizar procesos, fortalecer la institucionalidad y consolidar una gestión pública moderna, participativa y comprometida con el desarrollo territorial.

La formulación del PIC 2026, se sustenta en la identificación de las necesidades de formación de las diferentes dependencias, definiendo estrategias que contribuyen al fortalecimiento de los procesos institucionales y al desarrollo de competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos. Asimismo, incorpora los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que establecen la capacitación como un componente prioritario de la gestión del talento humano, por su impacto positivo en la eficiencia institucional y en la legitimidad del Estado.

Este Plan Institucional de Capacitación 2026 representa un instrumento orientador para la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación de la entidad, asegurando que dichas acciones contribuyan al logro de los objetivos institucionales, al fortalecimiento del talento humano y a la mejora continua de la gestión pública.

## 2. ALCANCE

El **Plan Institucional de Capacitación (PIC)** de **FONDECÚN 2026** comprende desde la identificación de las necesidades formativas y el diseño de estrategias adecuadas para atenderlas, hasta la evaluación de los resultados obtenidos en términos de cobertura, satisfacción e impacto de las acciones desarrolladas durante la vigencia. Su propósito es fortalecer las competencias y capacidades de los servidores públicos, garantizando condiciones de equidad e igualdad en el acceso a la formación, en coherencia con los lineamientos establecidos en el **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030**.

Serán beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca está dirigido a la población de la entidad que participe en actividades vinculadas con la ejecución de proyectos, gestión institucional, administración, control interno, atención al público, TIC, gestión de riesgos, entre otros, de conformidad con su nivel funcional y jerárquico.

## 3. OBJETIVOS

### 3.1 Objetivo General

Fortalecer las competencias del talento humano de la FONDECÚN durante el año 2026, para garantizar una gestión institucional eficaz, eficiente, transparente y orientada a resultados, en coherencia con el Plan Estratégico Institucional y los pilares de la función pública.

### 3.2 Objetivos Específicos

- Desarrollar las competencias técnico-funcionales del personal para mejorar la calidad de los procesos misionales y de apoyo.
- Promover la cultura de integridad, ética, servicio al ciudadano, innovación y mejoramiento continuo, en cumplimiento de los principios de la administración pública.
- Fortalecer competencias gerenciales, de liderazgo y gestión por resultados en los mandos medios y superiores.
- Promover competencias blandas en los empleados públicos, con fin de consolidar un ambiente laboral positivo y una mejor prestación de los servicios dirigidos a la ciudadanía.
- Incorporar el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) y metodologías de aprendizaje innovadoras para la formación continua del personal.
- Evaluar y ajustar los resultados del plan de capacitación mediante indicadores de desempeño, para asegurar su contribución al cumplimiento institucional.

## 4. 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.
- ✓ **Ley 115 de febrero 8 de 1994.** “Por la cual se expide la ley general de educación”.
- ✓ **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”.
- ✓ **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”
- ✓ **Lineamientos para formulación PIC.** MIPG: Modelo integrado de Planeación y Gestión. Dimensión de talento humano, Guía de gestión estratégica de talento humano (GETH:). Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 DAFP\_ESAP y la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación-PIC DAFP\_ESAP 2023-2030.

## 5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

A continuación, se describe la situación actual de la entidad respecto al tema del plan frente al área de evaluación, teniendo en cuenta resultados de años anteriores y principales hallazgos, analizando los siguientes aspectos:

### 5.1 Caracterización del proceso (Ejes del proceso)

La entidad cuenta con procesos estratégicos, misionales y de apoyo en donde se encuentra Gestión de Bienestar y del Talento Humano. En cuanto al proceso de capacitación, se observa que:

- Se han realizado formaciones puntuales durante años anteriores, articulados con los objetivos institucionales, sin embargo, se debe continuar trabajando fuertemente en este pilar.
- Las metodologías aplicadas han sido sesiones presenciales, virtuales e híbridas, diversificando las mismas hacia entornos virtuales, aprendizaje activo y seguimiento.
- La sistematización del seguimiento de resultados de la capacitación y su impacto en los procesos y resultados institucionales es limitada.

### 5.2 Resultados de FURAG

Los resultados de FURAG 2024 muestran un resultado del 80.2% lo que representa un aumento del 3% en comparación con la vigencia anterior, sin embargo, persiste la necesidad de fortalecer la capacitación del personal en normatividad aplicable, control interno, riesgos y cumplimiento (FURAG). Esto implica que el plan de capacitación debe dar prioridad a estos aspectos de riesgo.

### 5.3 Autodiagnóstico de MIPG

De conformidad con los resultados del MIPG 2024 FONDECÚN obtuvo un Índice de Desempeño Institucional del 74.8, en la dimensión de talento humano obtuvo un 71.9, en donde se identifican brechas en: desarrollo de competencias y para ello nos apoyaremos en el Plan Institucional de Capacitación para fortalecer las competencias y habilidades de los funcionarios de la entidad. Así mismo, la planificación de capacitación estará alineada con los riesgos institucionales y el plan estratégico de la entidad.

### 5.4 Resultados de Auditorías internas

Las auditorías internas han revelado que los procesos de formación cuentan con una metodología establecida para la evaluación de impacto, medición de la transferencia del aprendizaje al desempeño laboral.

## 5.5 Resultados de Plan de Acción

En los planes de acción anteriores se solicitaron capacitaciones en temas como control interno, riesgos, uso de TIC, atención al ciudadano y buenas prácticas de gobierno. Sin embargo, la ejecución fue parcial, con participación desigual del personal. Esto ha motivado una revisión más estructurada del plan de capacitación para 2026.

## 5.6 Riesgos de Gestión

- Poca participación del personal debido a agendas cargadas o falta de motivación.
- Recursos financieros o técnicos insuficientes para implementar metodologías modernas.
- Falta de seguimiento o evaluación de los resultados de la capacitación, lo que reduce su impacto.
- Desalineación entre la oferta de capacitación y los objetivos institucionales o las necesidades reales del personal.
- Cambios en el contexto institucional o normativo que requieren ajustes de contenidos de capacitación.

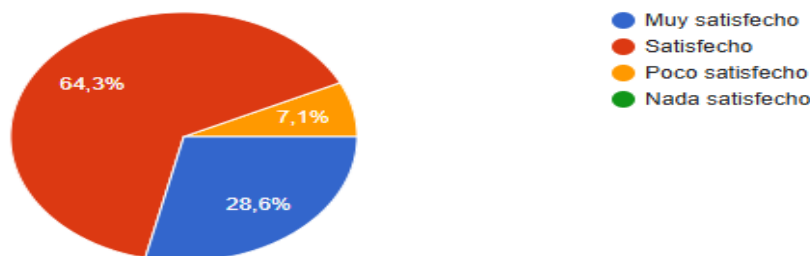
## 5.7 Encuestas internas frente a la gestión del proceso

Durante el mes de diciembre de 2025 se lanzó la Encuesta de Satisfacción 2025 y Necesidades 2026 - Planes Estratégicos de Talento Humano, la cual abordó el nivel de satisfacción del Plan Institucional de Capacitación 2025 y la identificación de necesidades del PIC 2026, encuestas realizadas al personal de planta de la entidad (14 personas) arrojando el siguiente resultado:

### Estrategia PIC

12. ¿Respecto a las estrategias del PIC 2025, usted se siente?

14 respuestas



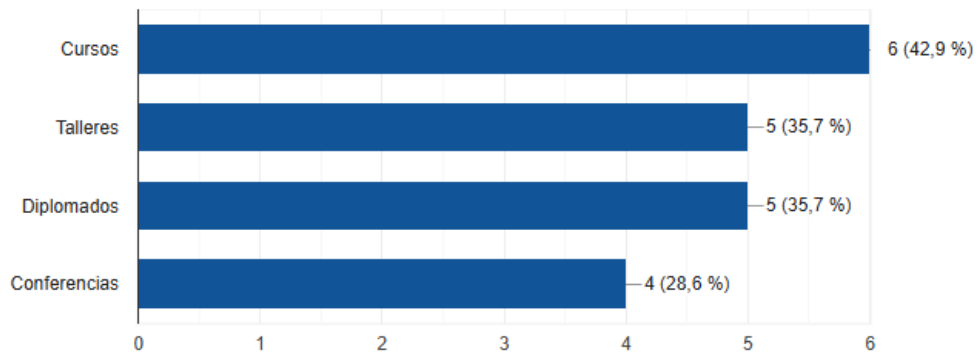
El resultado evidencia que los colaboradores se sienten muy satisfechos en un 28.6% y satisfechos en un 64.3%, mientras que el 7.1% que corresponde a 1 funcionario se siente poco satisfecho.

Con respecto a las necesidades para el PIC 2026 los colaboradores prefieren cursos, talleres, diplomados y por último conferencias.

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

[Copiar gráfico](#)

14 respuestas

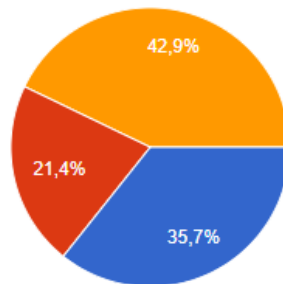


De otra parte, la modalidad que prefieren para formación es híbrida con un 42.9%, seguida de virtual con un 35.7% y presencial con un 21.49%.

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

[Copiar gráfico](#)

14 respuestas



- Virtual ( Capacitación mediante sesiones por Teams, meet, plataformas tecnológicas).
- Presencial ( Asistencia 100% en aula física).
- Híbrida ( combinación entre virtual y presencial).
- E-learning ( Formación que hace cada persona de manera independiente, autónoma en plataformas virtuales co...

Los colaboradores sugieren algunas temáticas que sean incluidas en el Plan Institucional de capacitación así:

### 23. Mencione temas de capacitación que le gustaría se incluyeran en el Plan Institucional de Capacitación 2026

10 respuestas

Presupuesto empresas industriales y comerciales

contratación

Está perfecto

herramientas digitales

Gerencia de proyectos, tema financiero, contratación estatal

Finanzas basicas para emprendedores y contratistas

Plan anual de adquisiciones, Planeación Institucional (cómo desarrollar un plan) y riesgos (especialmente los de gestión)

Excel

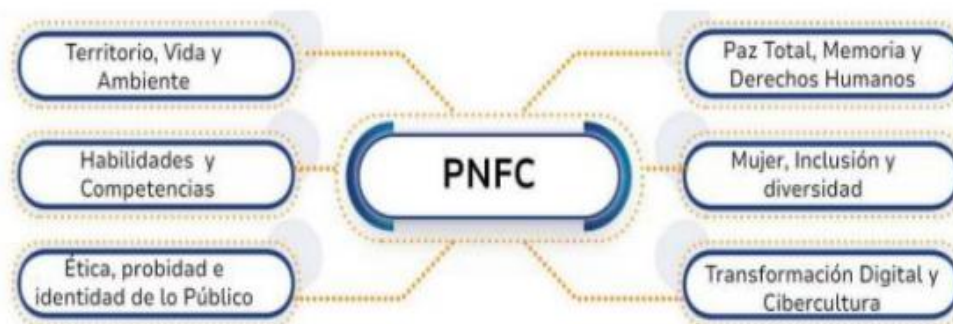
CIBERSEGURIDAD, FINANZAS PERSONALES Y EMPRESARIALES

En resumen, el diagnóstico evidencia la necesidad de un plan de capacitación estratégico, alineado con el plan institucional, con metodologías modernas, seguimiento efectivo y recursos adecuados, que responda también a los riesgos institucionales y fortalezca los pilares de la función pública.

## 6. DESARROLLO

El Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca – FONDECÚN, a través de la Gestión Estratégica de talento Humano, ha generado estrategias y lineamientos para el desarrollo integral de las competencias laborales de los colaboradores de FONDECÚN en donde se tienen presente la normatividad vigente.

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

## 6.1 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 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.

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

#### **6.4 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.

## **6.5 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.

## 6.6 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.

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 2026, 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 2026.
- ✓ 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.
- ✓ Comunicación asertiva y resolución de conflictos
- ✓ hábitos de vida saludables
- ✓ Identificación de peligros GTC 45
- ✓ Primeros auxilios, evacuación y manejo del fuego
- ✓ Capacitación Higiene postural
- ✓ Sensibilización Accidentes de trabajo y enfermedades Laborales
- ✓ Sensibilización Peligro Locativo, físico, psicosocial, biológico y químico.
- ✓ Sensibilización Actos y condiciones inseguras
- ✓ Sensibilización acoso laboral
- ✓ Sensibilización investigación accidentes de trabajo
- ✓ Inducción y reinducción
- ✓ Sensibilización código de integridad
- ✓ Sensibilización ética y prevención de la corrupción
- ✓ Sensibilización sobre identificación y declaración de conflicto de intereses.
- ✓ Sensibilización en transparencia, servicio al ciudadano.
- ✓ Sensibilización defensa judicial
- ✓ Responsabilidad de los servidores públicos (Pólizas)

## 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 reintroducción; forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación - PIC. Es importante aclarar que, el programa de inducción y reintroducción 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 reintroducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reintroducción, 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:

### Planeación:

- ✓ Qué es el Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca.

- ✓ Principios y Valores.
- ✓ Estructura-organizacional.
- ✓ Objetivos Institucionales.
- ✓ Sistema Integrado de Gestión.

#### **Grupo de bienestar y talento humano:**

- ✓ Planta.
- ✓ Programa de Bienestar e Incentivos
- ✓ Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Nómina.
- ✓ Plan de Gestión del Código de Integridad

#### **Grupo de Gestión Documental:**

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

#### **Grupo de Gestión tecnológica**

- ✓ Procesos de gestión tecnológica y seguridad informática

#### **Grupo de presupuesto, contabilidad y financiera**

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

#### **Grupo Oficina Asesora Jurídica**

- ✓ Gestión de solicitudes

## 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.

- ✓ 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 a través del programa de formación virtual English Does Work, el SENA ofrece una alternativa en línea cuyo objetivo principal es formar a los colombianos de todas las regiones del país en habilidades lingüísticas y comunicativas en inglés.

English Does Work está compuesto por 13 niveles que inician en level 1 y terminan con un level 13. Dichos niveles tienen relación con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL) y al finalizar la totalidad del Programa de Formación, es decir los 13 niveles, se espera que el aprendiz pueda desarrollar un nivel intermedio de competencia en inglés.

## 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.

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

- ✓ Presupuesto empresas industriales y comerciales
- ✓ Contratación
- ✓ Herramientas digitales
- ✓ Gerencia de proyectos, tema financiero, contratación estatal
- ✓ Finanzas básicas para emprendedores y contratistas
- ✓ Plan anual de adquisiciones, Planeación Institucional (cómo desarrollar un plan) y riesgos (especialmente los de gestión)
- ✓ Excel
- ✓ Ciberseguridad, finanzas personales y empresariales
- ✓ SIWEB
- ✓ Digitalización de Procesos – ORFEO IT – Equipo Gestión Documental
- ✓ Apropiación de tecnología
- ✓ Seguridad digital
- ✓ Gestión de conflictos de interés
- ✓ Inhabilidades, incompatibilidades
- ✓ Ética Pública y Prevención de Corrupción
- ✓ Ética y prevención de la corrupción
- ✓ Disponibilidad y uso de los canales de PQRS
- ✓ Defensa judicial (sólo para abogados)

## 11. PRESUPUESTO DEL PLAN

El presupuesto del Plan de Capacitaciones se encuentra conformado por los recursos asignados por FONDECÚN, el cual cuenta con un rubro presupuestal definido para la vigencia 2026, en cumplimiento del marco normativo que sustenta las acciones aquí planteadas, por un valor de nueve millones novecientos un mil pesos M/CTE (\$9.901.000).

Adicionalmente, el plan se apalanca mediante la gestión con aliados estratégicos, tales como cajas de compensación familiar, administradoras de riesgos laborales, entidades promotoras de salud, fondos de pensiones y cesantías, así como otras instituciones con las que se establezcan alianzas, lo que permite ampliar la cobertura y optimizar los recursos destinados a la formación.

Es importante precisar que estos recursos no podrán ser destinados a fines diferentes al desarrollo de las actividades contempladas en el presente Plan de Capacitaciones.

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

## 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.

### 13.1. INDICADOR DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Implementación del PIC	$(\text{Número de actividades ejecutadas de capacitación en la vigencia} / \text{Número de actividades programadas}) \times 100$
Eficacia del resultado	$(\text{Número de evaluaciones con calificación superior a 80\%} / \text{Número total de evaluaciones}) \times 100$

## 14. CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

A continuación, se presentan los programas que integran el Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2026:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026		
EJE/DIAGNÓSTICO	DIMENSIÓN	TEMATICAS

<b>EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS</b>	SABER HACER	Construcción de indicadores y Evaluaciones políticas públicas
		Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
	SABER SER	Resolución de Conflictos
<b>EJE 2 TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE</b>	SABER SER	Lenguaje claro, comunicación asertiva y lenguajes comunes.
	SABER	Cambio climático, desafíos y responsabilidad ambiental
		Energías limpias y conflictos socioambientales
<b>EJE 3 - MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD</b>	SABER HACER	Administración pública inclusiva
		Mérito, inclusión, diversión y no discriminación
	SABER	Liderazgo femenino, equidad y género
<b>EJE 4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA</b>	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
<b>EJE 5 - PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO</b>	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)
<b>EJE 6. HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS</b>	SABER HACER	Gestión de proyectos de Asociación Público-Privada
	SABER	Liderazgo y gestión de Equipos
<b>NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA CONTRIBUIR A CUMPLIMIENTO METAS DEPENDENCIAS</b>	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
<b>NECESIDADES DE CAPACITACIÓN</b>	SER	Habilidades Blandas – MIPG – Inducción y Reinducción
<b>IDENTIFICADAS POR ALTA DIRECCIÓN Y FUNCIONARIOS CON PERSONAL A CARGO</b>	SABER SER	Administración de riesgos para el sector público – Mapa de riesgos, Aplicativo SIA observa, Auditoria
	SABER SER	Ética pública.
<b>GESTION DOCUMENTAL</b>	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 -Tramite y respuesta a PQRS
<b>AMBIENTAL</b>	SABER HACER	Residuos

		Medios Bióticos y Abióticos
		Tecnología e innovación ecológica
<b>EQUIDAD DE GENERO</b>	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:
<b>SG -SST</b>	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)	



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

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

VIGENCIA 2026

**Revisó:** Nydia Esperanza Alfaro Cubillos - Contratista SAYF  
**Elaboró:** Leidy Diana Anzola Niño - Contratista SAYF

