



GOBIERNO
DE COLOMBIA



FONPRECON
Pensiones y Cesantías

FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC - 2019

GRUPO GESTIÓN TALENTO HUMANO

Bogotá, D.C., enero de 2019



Certificado
N° SC 6792



Certificado N°
CO-SC 6792



TABLA DE CONTENIDO

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO NORMATIVO	5
2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE FONPRECON	6
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
3. DEFINICIONES	6
3.1. COMPETENCIAS	6
3.2. CAPACITACIÓN	6
3.3. FORMACIÓN	7
3.4. EDUCACIÓN NO FORMAL (EDUCACIÓN PARA TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO).	7
3.5. EDUCACIÓN INFORMAL	7
3.6. EDUCACIÓN FORMAL	7
4. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE FONPRECON.	7
4.1. INDUCCIÓN.	8
4.2. REINDUCCIÓN	9
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	10
5.1. ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	10
6. METAS Y PRESUPUESTO	14
7. INDICADORES	14
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	14
9. ANEXOS	15



Certificado
N° SC 6792-1



Certificado N°
CO-SC 6792-1



INTRODUCCIÓN

En el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019, se propone dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la entidad, para lo cual se tuvo en cuenta el Diagnóstico de necesidades de aprendizaje formuladas por las diferentes áreas y el análisis de las evaluaciones de impacto de las capacitaciones realizadas en la vigencia anterior.

La construcción del Plan Institucional de Capacitación se fundamentó de acuerdo con los lineamientos conceptuales, de política, pedagógicos y procedimentales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias (DAFP – ESAP) y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC (DAFP – ESAP).

Es procedente señalar que dentro del proceso de diagnóstico se tuvo en cuenta las necesidades que fueron calificadas de mayor importancia por las dependencias, lo cual permite hacer una priorización de las mismas, dado que, con las últimas políticas de restricción del gasto público por parte del Gobierno Nacional, se cuenta con recursos económicos limitados.



Certificado
N° SC 6792-



Certificado N
CO-SC 6792-



1. MARCO NORMATIVO

- **Decreto 1567 de agosto 5/1998**, Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado (Art. 4).
- **Ley 909 de septiembre 23/ 2004**, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Artículos 15 y 36).
- **Decreto 1227 de abril 21/ 2005**, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998. En sus artículos 65, 66 y 68.
- **Ley 1064 de Julio 26/2006**, 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- . (Artículo 1).
- **Decreto 4665 de noviembre 29/ 2007**, Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- **Decreto 1083 de mayo 26/2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. En sus artículos:
 - ✓ Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.
 - ✓ Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación.
 - ✓ Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos.
 - ✓ Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
 - ✓ Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias.
- **Decreto 648 de 2017**, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.



Certificado
N° SC 6792-1



Certificado N°
CO-SC 6792-1



2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE FONPRECON.

Priorizar las necesidades o requerimientos de formación y capacitación de las diferentes áreas, a través de su focalización, mediante la aplicación del instrumento denominado "Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Bienestar 2019", el cual está fundamentalmente direccionado hacia la búsqueda del fortalecimiento de las competencias laborales del Recurso Humano del Fondo y el generamiento de una cultura del buen servicio a nuestros afiliados, clientes y ciudadanía en general, por medio de procesos de formación y aprendizaje.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de FONPRECON.
- Promover el desarrollo integral del Recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

3. DEFINICIONES.

3.1 Competencia

"Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes." (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

3.2 Capacitación

Es 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 y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).



Certificado
N° SC 6792.



Certificado N
CO-SC 6792.



3.3 Formación

Son los procesos, 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.

3.4 Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano)

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

3.5 Educación Informal

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (ley 115 /1994).

3.6. Educación Formal

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos públicos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 - Decreto Ley 1167de 1998, Art. 4 – Decreto 1227 de 2005, ART. 73).

4. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE FONPRECON.

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, con cubrimiento de los siguientes subprogramas:

4.1 Inducción

La finalidad del "Programa de Inducción" dirigido a los nuevos servidores públicos que se vinculen al Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, radica en la obligación que



Certificado
N° SC 6792-1



Certificado N°
CO-SC 6792-1



asiste a la entidad, en cuánto a instruirlos, iniciarlos y familiarizarlos en el proceso de integración a la cultura organizacional y adicionalmente crear sentido de pertenencia hacia Fonprecon.

Este programa contiene en términos generales información de especial interés acerca de la entidad como lo son: Misión, Visión, Objetivos, Principios y Valores Corporativos, Código de Integridad, Carta de Acuerdos y Protocolos Éticos, Sistema de Gestión de Calidad, Gestión del Riesgo, Gestión Ambiental Gestión del Conocimiento, Marco Legal, Organigrama, funciones de las dependencias, Sistema de Control Interno, entre otros temas.

4.1.1 Objetivos del Programa de Inducción.

El Programa de Inducción de Fonprecon contempla los siguientes objetivos:

- Socializar al nuevo servidor público en la Entidad e integrarlo a su unidad de trabajo y cargo respectivo, generando sentido de pertenencia.
- Instruir al personal que se vincula a la entidad por primera vez brindándole los conocimientos e información necesaria para ubicarlo en nuestra cultura organizacional.

4.1.2 Requisitos para garantizar la eficacia del Programa de Inducción

Para lograr la eficacia en la ejecución del Programa de Inducción se debe cumplir entre otros con los siguientes requisitos:

- **Oportunidad:** En el momento que el nuevo servidor ingrese a la entidad, se le debe hacer entrega de la Cartilla de Inducción y Reinducción a más tardar a la semana siguiente de su ingreso a efectos de que estudie su contenido y pueda realizarle la entidad una evaluación sobre aspectos puntuales de su contenido.
- **Inducción en el Puesto de Trabajo:** En este proceso tendrá especial importancia la labor que emprenda el jefe inmediato o tutor que se designe para socializar e instruir al nuevo servidor sobre la información, normatividad y procedimiento que requiera conocer el nuevo servidor sobre la labor a desarrollar.
- **Apoyo Institucional:** Se requiere contar con el compromiso y apoyo institucional tanto de los jefes y directivos, en cuánto a facilitar los recursos técnicos, operativos o de diversa índole que se requieran para la implementación y ejecución del Programa de Inducción.

4.1.3 Responsables.

La responsabilidad en la planeación, organización, realización y ejecución de este Programa de Inducción está a cargo del Grupo de Gestión del Talento Humano.



Certificado N° SC 6792-



Certificado N° CO-SC 6792-



4.1.4 Fases del Programa de Inducción.

➤ Vinculación y Recibimiento del Servidor.

Para la vinculación del personal nuevo que ingrese a la entidad la inducción general estará a cargo del Grupo de Talento Humano de la entidad con la colaboración de cada uno de los jefes de área o proceso.

Se inicia esta fase con un mensaje de bienvenida y acogida a la entidad y se procede a la presentación del servidor iniciando un recorrido por las diferentes áreas e indicando las funciones generales de las mismas, a los cuales se les remitirá por correo electrónico el "Manual de Inducción y Reinducción", adoptado por la entidad.

➤ Ubicación dentro de la Entidad

A los servidores recién vinculados se les ubica en el área donde va a prestar sus servicios laborales, para lo cual el jefe inmediato procederá a realizarle la correspondiente inducción en el puesto de trabajo, brindándoles información relevante que sea inherente con las funciones a desarrollar para el cargo para el que fue designado.

4.2 Programa de Reinducción.

El programa de Reinducción contempla la actualización cada dos (2) años, con motivo de los cambios de orden administrativo y legal que se produzcan como consecuencia de la implementación por parte del Gobierno Nacional de políticas, planes, programas o directrices, que afecten directamente a la entidad, o en el desarrollo de temáticas de interés particular de la entidad, siendo necesario dar a conocer a todos los servidores.

4.2.1 Objetivos del Programa de Reinducción.

Fonprecon considera el Programa de Reinducción como un propósito para que los servidores puedan:

- Enterar de las reformas del Estado y sus funciones.
- Se actualicen respecto de las normas y decisiones tendientes a la erradicación de la corrupción, y a conocer el régimen de las inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- Reflexionen sobre los principios y valores institucionales de la cultura organizacional.
- Fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad, entre otros.



Certificado
N° SC 6792-1



Certificado N°
CO-SC 6792-1



4.2.2 Contenidos.

Los contenidos serán:

- Actualización y avances normativos derivados del funcionamiento de la entidad y del sector.
- Políticas vigentes en la entidad.
- Sensibilización de la misión institucional, establecimiento de metas y procedimientos, simplificación de trámites, determinación de indicadores de gestión, calidad, riesgos etc.
- Revisión, renovación y afianzamiento de los valores institucionales.

4.2.3 Metodología.

La metodología a utilizar objeto de la reinducción será eminentemente práctica y participativa con un enfoque constructivista que se constituya como un aporte a la organización, a los usuarios y por ende a la ciudadanía.

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para la elaboración del diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2019, la Coordinación de Talento Humano procedió a hacer entrega a las diferentes áreas del formato denominado "Encuesta Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Bienestar Social 2019", con el propósito de efectuar la respectiva consolidación de la información diligenciada.

Uno de los criterios de priorización establecidos para la consolidación de la información contenida en las encuestas, fue tomar los rangos mayores calificados entre cinco (5) y cuatro (4); por considerarse los más representativos.

Paralelamente, se utilizó el criterio de la frecuencia, referido a la cantidad de veces que el tema es relacionado en las fuentes de información, el cual corresponde a los resultados de las encuestas aplicadas a las diferentes áreas.

La **Tabla No. 1- PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIA NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2019**, calificación de Importancia cinco (5), se relacionan veintidós (22) temas de capacitación, los cuales son solicitados por las áreas un número mayor de veces de acuerdo con los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades, destacándose entre otras las siguientes: Excel Avanzado, Contratación Pública - Etapa Precontractual, Gestión Documental, Redacción y Ortografía, entre otros.



Certificado
N° SC 6792-



Certificado N
CO-SC 6792-



TABLA No. 1

PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
Calificación de Importancia cinco (5)

ITEM	NECESIDADES DE APRENDIZAJE	FRECUENCIA ACUMULADA	DEPENDENCIA
1	Seguridad Social	4	Control Interno
			Subdirección de Prestaciones Económicas
			Gestión Cartera
			Oficina Asesora Jurídica
2	<i>Manejo de Excel / ofimática</i>	4	Subdirección de Prestaciones Económicas
			Oficina Asesora Jurídica
			Tesorería
			Gestión Cartera
3	Riesgos	3	Control Interno
			Gestión Contable
			Oficina Asesora Jurídica
4	Proyectos de Inversión	2	Control Interno
			Subdirección Administrativa y Financiera
5	SIIF	2	Control Interno
			Subdirección Administrativa y Financiera
6	Contabilidad y Presupuesto	1	Bienes y Servicios
7	Planeación de Adquisiciones	1	Bienes y Servicios
8	Contratación Estatal	1	Bienes y Servicios
9	Gestión Ambiental	1	Bienes y Servicios
10	Actualización Tributaria	1	Gestión Contable
12	<i>Derecho Procesal</i>	1	Oficina Asesora Jurídica



Certificado
N° SC 6792-1



Certificado N°
CO-SC 6792-1



GOBIERNO
DE COLOMBIA



FONPRECON
Pensiones y Cesantías

FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social

13	Mantenimiento en Hardware	1	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas
14	Windows Server 2016	1	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas
15	SQL Server 2014 SP2	1	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas
16	Administración y Gestión de Orfeo	1	Oficina Asesora de Planeación y Sistemas
17	NICSP	1	Subdirección Administrativa y Financiera
18	Archivo Digital - Tablas de Retención Documental	2	Gestión Cartera
			Subdirección Administrativa y Financiera
19	Gestión del Conocimiento	1	Tesorería

TABLA No. 2

PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
Calificación de Importancia cuatro (4)

ITEM	NECESIDADES DE APRENDIZAJE	FRECUENCIA ACUMULADA	DEPENDENCIA
1	Redacción	3	Subdirección de Prestaciones Económicas
			Gestión Contable
			Tesorería
2	MIPG - Modelo Integral de Planeación y Gestión	3	Tesorería
			Oficina Asesora Jurídica
			Subdirección Administrativa y Financiera
3	Indicadores de Gestión	2	Oficina Asesora Jurídica
			Subdirección de Prestaciones Económicas



Certificado N° SC 6792-1



Certificado N° CO-SC 6792-1



GOBIERNO
DE COLOMBIA



FONPRECON
Pensiones y Cesantías

FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social

4	Secop	1	Subdirección Administrativa y Financiera
5	Seguros	1	Bienes y Servicios

La **Tabla No. 2** - PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIA NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2019, calificación de Importancia cuatro (4).

5.1. Actividades Plan Institucional de Capacitación 2019

Ver anexo No.1 - Implementación de las actividades producto de la consolidación y priorización de las necesidades.

6. METAS Y PRESUPUESTO

A la fecha de formulación del Plan, la Subdirección Administrativa y Financiera, a través del Grupo Interno de Gestión Financiera, informó que en el Rubro de Capacitación, Bienestar e Incentivos se tiene previsto para la actual vigencia una suma de treinta y seis millones de pesos (\$ 36.000.000.00.).

7. INDICADORES

Los indicadores están basados en las evaluaciones de calidad referidas a la eficacia en la ejecución de los programas de capacitación que se efectúen, como el impacto de la formación suministrada, puntualizados en la Tabla No. 3.

TABLA No. 3

INDICADORES PIC 2019

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FÓRMULA MATEMÁTICA	UNIDAD DE MEDIDA	CLASE DE INDICADOR
EFICACIA EN LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	MEDIR LA EFICACIA EN LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.	$\frac{\text{CAPACITACIONES REALIZADAS}}{\text{CAPACITACIONES PROGRAMADAS}} \times 100$	%	EFICACIA
EVALUACIÓN IMPACTO DE LAS CAPACITACIONES	MIDE EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN SUMINISTRADA A LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DE LA	LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN ES SUPLIDA	Rango Esperado %	IMPACTO



Certificado
N° SC 6792-1



Certificado N°
CO-SC 6792-1



GOBIERNO
DE COLOMBIA



FONPRECON
Pensiones y Cesantías

FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social

	ENTIDAD DE CONFORMIDAD CON LA NECESIDAD.			
--	--	--	--	--

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En primer lugar esta fase permite llevar un control en la implementación de cada una de las actividades contenidas en el cronograma correspondiente, en segundo lugar, posibilita medir los resultados del desarrollo del PIC y en tercer término sirve como factor de retroalimentación que deberá medir la aplicación de lo aprendido, esto significa una retroalimentación de los conocimientos adquiridos a los demás servidores del área. De lo anterior quedará como constancia la respectiva acta, la cual contendrá los temas más relevantes transmitidos a los funcionarios.

Para su implementación se acompañan los Anexos No. 2 y 3 Acta de Reunión impacto de la Capacitación y Evaluación del Impacto de la Capacitación).

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.

9. ANEXOS



Certificado
N° SC 6792-1



Certificado N°
CO-SC 6792-1



GOBIERNO
DE COLOMBIA



FONPRECON
Pensiones y Cesantías

FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social

ANEXO No. 1

ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2019 Y COSTO ESTIMADO

ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC - 2018 Y COSTO ESTIMADO						
PROCESO	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA	NECESIDAD INSTITUCIONAL/COMPETENCIA	No. PARTICIPANTES / DEPENDENCIA	DURACIÓN PROMEDIO /horas	COSTO ESTIMADO
MISIONAL	Actualización en Derecho Laboral y Seguridad Social	Diplomado	<p>Objetivo: Conocer de manera clara y sencilla, mediante módulos teóricos - prácticos los aspectos relevantes en materia de Derecho Laboral y Seguridad Social.</p> <p>Competencia: Desarrollar habilidades que permitan desempeñar de manera idónea el ejercicio profesional.</p>	3 funcionarios	80 horas	\$ 4.800.000.00
				<p>Prestaciones Económicas Control Interno, Oficina Jurídica,</p> <p>1 funcionario</p>		
MISIONAL	Derecho Procesal	Congreso	<p>Objetivo: Actualización permanente sobre el Código General del Proceso</p> <p>Competencia: Desarrollar habilidades que busquen prevenir el daño antijurídico para la Entidad.</p>	Oficina Jurídica	24 horas	\$ 3.000.000.00
APOYO	Manejo de Excel Básico	Curso	<p>Competencia: Desarrollar habilidades permitan almacenar, procesar y gestionar información de manera rápida y ordenada para optimizar la toma de decisiones.</p> <p>Objetivo: Comprender la importancia de establecer y gestionar un Sistema de Administración de Riesgo Operativo - SARO y la importancia de establecer el</p>	53 funcionarios	16 horas	\$ 4.500.000.00
				Todas las dependencias		
APOYO	Riesgos	Diplomado		2 funcionarios	70 horas	\$ 3.000.000.00



Certificado N° SC 6792-1



Certificado N° CO-SC 6792-1



GOBIERNO
DE COLOMBIA



FONPRECON
Pensiones y Cesantías

FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social

			compromiso de la continuidad del negocio en las organizaciones.				
APOYO	Proyectos de Inversión	Seminario	<p>Competencia: Proporcionar a los asistentes herramientas técnicas y conceptuales que les permitan implementar y gestionar los riesgos de la entidad.</p> <p>Objetivo: Establecer los componentes de un presupuesto y sus características, las etapas de planeación, elaboración y control en las entidades públicas, basados en una planeación estratégica, de tal manera que la Alta Gerencia Pública poseerá herramientas para una gestión gerencia proyectiva y en mejora continua.</p> <p>Objetivo: Capacitar a los administradores del SIFP para la consolidación contable de la Entidad.</p>	<p>Unidad de Riesgo Operativo, Control Interno</p>	8 horas	\$ 00	
				<p>3 funcionarios</p> <p>Control Interno, subdirección administrativa y financiera, Bienes y Servicios</p>			
APOYO	SIFP		<p>Competencia: Actualización en el manejo del aplicativo SIFP</p> <p>Objetivo: Fortalecer las habilidades de redacción, argumentación y comunicación escrita de los participantes.</p> <p>Competencia: Desarrollar habilidades de redacción.</p>	<p>4 funcionarios</p> <p>Tesorería, Contabilidad, Presupuesto, Control Interno</p>	8 horas	\$ 00	
				<p>53 funcionarios</p> <p>Todas las dependencias</p>	16 horas	\$ 4.500.000,00	
APOYO	Redacción	Curso					



Certificado
N° SC 6792-1



Certificado N°
CO-SC 6792-1



GOBIERNO DE COLOMBIA



FONPRECON
Pensiones y Cesantías

FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social

APOYO	MIPG - Modelo Integral de Planeación y Gestión	Seminario	<p>Objetivo: Obtener un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.</p> <p>Competencia: Implementar resultados que respondan y satisfagan las necesidades y demandas de los ciudadanos, se genera valor público.</p>	53 funcionarios	4 horas	\$ 00
				Todas las dependencias		
APOYO	Gestión Ambiental	Taller	<p>Objetivo: Capacitar a los servidores en la óptima utilización de los recursos utilizados en la Entidad.</p>	53 funcionarios		\$5.000.000.00
				Todas las dependencias		
APOYO	Contratación Estatal	Seminario	<p>Objetivo: Capacitar a los servidores en la metodología y trámites de los procedimientos para la contratación en sus diferentes etapas contractuales en el sector público.</p> <p>Competencia: Fomentar habilidades para realizar de manera eficiente y eficaz los procesos de contratación.</p>	3 funcionarios	8 horas	\$ 00
				Bienes y Servicios, Control Interno, Talento Humano		
TOTALES	10					24.800.000.00



Certificado N° SC 6792-1



Certificado N° CO-SC 6792-1



GOBIERNO DE COLOMBIA



FONPRECON Pensiones y Cesantías

FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social

ANEXOS No. 2 y 3
FORMATOS EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN



ACTA DE REUNIÓN IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

fecha	A	D	M
-------	---	---	---

Proceso	
---------	--

Nombre de la capacitación	
---------------------------	--

Nombre del capacitador o persona que asistió a la capacitación	
--	--

No.	NOMBRE DE LOS CONVOCADOS	Asistencia	
		SÍ	NO
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

Numero	TEMA TRATADOS EN LA CAPACITACIÓN

FIRMA DE LOS ASISTENTES

No.	NOMBRES	No. Cedula	FIRMA
1			
2			
3			
4			



Certificado N° SC 6792-1



Certificado N° CO-SC 6792-1



GOBIERNO
DE COLOMBIA



FONPRECON
Pensiones y Cesantías

FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social

EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN



Certificado
N° SC 6792-1



Certificado N°
CO-SC 6792-1



GOBIERNO
DE COLOMBIA



FONPRECON
Pensiones y Cesantías

FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social

ANEXO No. 4

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019 PIC



GOBIERNO DE COLOMBIA



FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019

TEMA DE CAPACITACIÓN	PRIMER TRIMESTRE			SEGUNDO TRIMESTRE			TERCER TRIMESTRE			CUARTO TRIMESTRE		
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Gestión integral de riesgos \$												
Nuevo Código Disciplinario												
Gestión Documental \$												
MIPG - Modelo Integral de Planeación y Gestión												
Excel Básico \$												
Sistema General de Pensiones \$												
Congreso Nacional de Contabilidad Pública \$												
Gestión Ambiental \$ \$												
Derecho Procesal												
Comunicación Asertiva												
Seminario de Actualización Programación de Capacitación y Bienestar Social												
Ciberseguridad												



• Ejecución



GOBIERNO
DE COLOMBIA



FONPRECON
Pensiones y Cesantías

FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social

ANEXO No. 5

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE INDUCCIÓN 2019 PIC -



Certificado
N° SC 6792-1



Certificado N°
CO-SC 6792-1



GOBIERNO DE COLOMBIA



FONPRECON
Pensiones y Cesantías

FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social

**FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE INDUCCIÓN 2019**

TEMA DE INDUCCIÓN	PRIMER TRIMESTRE			SEGUNDO TRIMESTRE			TERCER TRIMESTRE			CUARTO TRIMESTRE		
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
ACTUALIZACIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN												
ACTUALIZACIÓN DE LA CARTILLA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN												
DIVULGACIÓN DEL VIDEO INSTITUCIONAL												
RENDICIÓN DE CUENTAS												

Inducción



Reinducción



Certificado N° SC 6792-1



Certificado N° CO-SC 6792-1



GOBIERNO DE COLOMBIA



FONPRECON
Pensiones y Cesantías

FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social

APROBACIÓN PLAN DE CAPACITACION - PIC 2019

FRANCISCO ÁLVARO RAMÍREZ RIVERA
Director General

JORGE EDUARDO REYES AMADOR
Subdirector Administrativo y Financiero

JAIRO VARGAS RODRIGUEZ
Profesional Especializado
Coordinador Grupo de Gestión Talento Humano

JORELY FERNANDA PACHECO
Auxiliar Administrativo



Certificado
N° SC 6792-1



Certificado N°
CO-SC 6792-1

12

