

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC

## EMPRESA PUBLICA DE SOACHA EPUXUA AVANZA

**ENERO 2023**

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Reviso: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	---	--

## INTRODUCCION

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

De acuerdo con lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el reto que se establece para el programa de capacitación en las entidades públicas es que las acciones permitan la solución de las necesidades institucionales, por lo que, la formación y capacitación de los servidores públicos del Estado debe ocupar un sitio de preferencia dentro de los procesos de gestión del talento humano, debido a las incidencias positivas que las mismas tienen para el servidor y para la administración pública. Así, la implementación de la política estratégica de talento humano busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que consolida la información y facilita la gestión integral de las entidades a través de guías para el talento humano, cuyo propósito es el de agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros. A su vez, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG pretende el incremento de la confianza de la ciudadanía en el Estado, a través de las dimensiones establecidas para el cumplimiento de los controles y exigencias normativas de las entidades públicas, premisa que solo es posible lograr con un recurso humano comprometido en lo público y conocedor de sus instituciones, normas y funciones públicas. Por ello, se hace fundamental que el empleo público sea atractivo, motivante y competidor del sector privado, proporcionando funcionarios competentes, innovadores, motivados y comprometidos permanentemente, de tal forma que puedan responder eficientemente a las necesidades de los grupos de valor y a los fines del Estado, siendo necesario por esto, un esquema de capacitaciones que entregue a los servidores las herramientas y los conocimientos acordes al desarrollo de estas premisas, vinculando acciones como la inducción y la reinducción, la cultura de servicio al ciudadano, la importancia de la rendición de cuentas y la cultura de la transparencia, entre otros temas, esenciales para los servidores públicos.

## OBJETIVO GENERAL

Contribuir a las necesidades de capacitación y formación de los servidores públicos, con el propósito de lograr el mejoramiento en los procesos institucionales y el fortalecimiento de las capacidades laborales de los funcionarios, que permita alcanzar los resultados y metas organizacionales.

Este objetivo se encuentra enmarcado en las rutas de la felicidad, crecimiento, calidad y de la Información, las cuales están contenidas en el Modelo Integrado de Planeación y gestión - MIPG.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de las competencias técnicas del servidor público.

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Reviso: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	---	--

- Promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano de EPUXUA AVANZA para integrar el conocimiento y la innovación como parte de la cultura organizacional.
- Contribuir al mejoramiento institucional mediante actividades de capacitación que permitan la integración del conocimiento al quehacer individual
- Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del servidor, con el propósito de obtener eficacia personal, grupal e institucional, de manera que se genere el desarrollo profesional y el mejoramiento de la Entidad.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.

## ALCANCE

Inicia con las necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus funcionarios, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación.

## MARCO LEGAL

- La Constitución Política de Colombia de 1991, el servicio público de educación superior: La Ley 115 de 1994, Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 del 5 de agosto 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 funcionarios públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en especial en el Art. 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.
- El Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1756 de 1999, en cuyo Art. 65 se indica que: “los Planes de Acción deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.
- El Decreto 515 del 20 de diciembre de 2006, por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- El Decreto 4465 del 29 de noviembre de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP.

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Revisó: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	---	--

- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 648 de 2017, “Por medio del cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del sector de la Función Publica”
- El Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, el cual, en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los “Programas de Formación y Capacitación”.
- Resolución 390 del 30 de mayo del 2017, por la cual se actualiza el plan de formación y capacitación del Departamento de la Función Pública.
- El Decreto 51 del 16 de enero de 2018, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su el artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de capacitación en negociación sindical, Único Reglamentario del Sector de Función pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- Sentencia C-527/17 expediente RDL -027. Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:
- El Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Por la cual se dan lineamientos para la profesionalización y Desarrollo de los Servidores públicos, orientando a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional, basados en el desarrollo de las capacidades de los servidores de la Entidades Públicas. (Función Pública-Esap 2017).
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en los proyectos de aprendizaje en equipo, tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación, los cuales se deben abordar de manera integral, proporcionando las fases, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en las necesidades organizacionales. Igualmente, se debe tener en cuenta el enfoque de capacitación por competencias, cuyo objetivo conforma y administra proyectos aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer.

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Revisó: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	---	--

- Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores públicos, tiene como propósito ser guía para la creación de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC), y cuyo objetivo es mejorar la calidad de los servicios ofrecidos cargo del Estado.
- Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Es 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.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. – Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

## APLICACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC

La capacitación en FONDECUN se basa en los principios estipulados en el art. 6 del Decreto Ley 1567 de 19981, 1 Modificado por el art. 3 de la Ley 1960 de 2019 y el art. 1 del Decreto 894 de 2017, los que se traen acotación así:

- Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;
- Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;
- Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
- Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

**Profesionalización del servicio Público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

Atendiendo lo anterior, la apuesta estratégica de este Plan Institucional de Capacitación, es:

Probidad e integridad de los funcionarios.

Bienestar y desarrollo de los funcionarios.

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Revisó: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	---	--

Productividad y trabajo en equipo.  
Investigación, innovación y desarrollo  
Reconocimiento de la labor de los funcionarios.

Lo anterior, representa la apuesta estratégica que responde a los retos y necesidades para el desarrollo de los funcionarios de EPUXUA, entendiendo la capacitación como movilizadora de cambios organizacionales generando flexibilidad, innovación y conocimiento de alto valor, con el fin de generar mejoramiento continuo en los procesos organizacionales y los proyectos a cargo de la EMPRESA PUBLICA DE SOACHA EPUXUA AVANZA.

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los funcionarios, de acuerdo con la normativa vigente, pero permite la participación de los trabajadores oficiales, de la siguiente manera:

<b>FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES OFICIALES</b>
CAPACITACION FORMAL (De acuerdo con el presupuesto y el sistema de estímulos)
INDUCCION
ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO
TEMAS TRANSVERSALES

#### Estructura del Plan Institucional de Capacitación – PIC

El PIC de la EMPRESA PUBLICA EPUXUA AVANZA, desarrollara 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.

El Plan incluye los siguientes subprogramas:

#### A. Inducción

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia. Este programa se realiza cada vez que ingresa un servidor a la entidad, a través de una estrategia que incluye los temas a tratar de acuerdo con lo requerido por cada cargo y funciones a desempeñar.

#### B. Reinducción

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la Entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad con la organización. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 Capítulo II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Reviso: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	---	--

## Plan Institucional de Capacitación – PIC

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

EPUXUA AVANZA, apoyará sus capacitaciones a través de las ofrecidas por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP-
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP
- Gobierno en Línea
- Departamento Nacional de Planeación - DNP –
- Archivo General de la Nación – AGN
- Entre otras

## Estrategia de implementación del PIC 2023

La estrategia de implementación se enfoca en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios de FONDECUN, promoviendo el desarrollo integral, contextos. Por lo cual, el presente Plan pretende abarcar al mayor número de funcionarios, considerando las metas institucionales para la vigencia 2023.

Por lo tanto, una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, la Subgerencia Administrativa, Financiera y del Talento Humano se encargará de socializarlo. Igualmente, se implementará las actividades inmersas en el PIC mediante charlas, cursos, talleres, entre otros, los cuales serán dictados con talleristas internos y externos.

Teniendo en cuenta los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIP, el cual es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión pública.

Así mismo para el fortalecimiento Institucional, es necesario recolectar información de los directores o jefes de área sobre las necesidades de por dependencia, lineamientos de control interno, temas jurídicos, financieros, manual de funciones, etc.

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 debe adelantar 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.

Las necesidades de capacitación podrán estar enfocadas en los siguientes temas:

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Reviso: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	---	--

- Contratación Estatal
- Régimen jurídico y financiero para las Empresas Industriales y Comerciales del Estado
- Gestión Documental
- Sistemas de Información SIA Observa, SIA Contraloría, SECOP II
- Gestión Documental
- MIPG
- Administración del Riesgo para entidades Públicas
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Planeación y Supervisión e Interventoría de proyectos y Contratos

Finalmente, el cronograma de capacitación será definido de acuerdo con los insumos del diagnóstico de necesidades; que deberán ejecutarse en la vigencia 2023.

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

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

• **Capacitación.** Como lo indica el Art. 4 del Decreto 1567 de 1998 “ (...) el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”

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

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

• **Educación Informal.** Como lo indica el artículo 43 de la Ley 115 de 1994 “S f m conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros”

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Revisó: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	---	--

Los Programas de Inducción y Reinducción. Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad. (Artículo 7 del Decreto 1567 de 1998).

- Entrenamiento en el puesto de trabajo. q m f m b m f orientada a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- Competencias Laborales. “Como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que esta determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que deben poseer y demostrar el empleo público” (Decreto 815 de 2018 del DAFP).

## PRESUPUESTO DEL PLAN

La empresa publica de Soacha para la vigencia 2023 tiene un presupuesto para formación y capacitación de los servidores públicos por valor de \$ 13.000.000

## 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 Subgerencia Administrativa, Financiera y del Talento Humano como responsable de su ejecución, esta dependencia que de acuerdo con la programación del PIC realizará seguimiento semestral, y presentará el resultado del mismo en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

## INDICADOR DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Implementación del PIC: (Número de actividades ejecutadas de capacitación en la vigencia / Número de actividades programadas) x 100

Eficacia del resultado: o (Número de evaluaciones con calificación superior a 80% / Número total de evaluaciones) \* 100

Dependencia. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y DEL TALENTO HUMANO	Elaboró: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Revisó: CHRISTIAN CAMILO TORRES ORTEGON	Aprobó: COMITÉ INSITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO	Ruta: C:\Users\EXPOSUA\Desktop\CONTROL INTERNO 2023\PLANES DE ACCION
--	--	--	---	--

