



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

NACIMOS COMO UNA NUEVA
OPORTUNIDAD
PARA NUESTRA GENTE



promueve+



www.promuevemas.com



(606) 891 11 76



[promueve_mas](https://www.instagram.com/promueve_mas)



[promueve +](https://www.facebook.com/promueve_plus)



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	4
Objetivos Específicos.....	4
3. ALCANCE.....	4
4. MARCO NORMATIVO	5
5. GUÍA METODOLÓGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PNFC.....	6
5.1 Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación.....	7
5.2 Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores públicos.	7
5.3 Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG).....	7
6. MARCO CONCEPTUAL	7
7. EJES TEMÁTICOS.....	9
7.1 Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación.	10
7.2 Creación del valor público.....	11
7.3 Transformación digital	11
7.4 Probidad y ética de lo público	11
8. POLÍTICA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	11
9. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DIAGNÓSTICO:	12
9.1 Metodología	12
9.2 Enfoque de Formación basado en competencias	13
10. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	14
11. SEGUIMIENTO	14
12. EVALUACION	15
13. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	15
14. MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO	16



INTRODUCCIÓN

El compromiso en realizar acompañamiento al personal vinculado a la entidad, en formación, capacitación y entrenamiento de manera constante, permite afianzar y fortalecer la cultura organizacional y el talento humano, conllevándonos a lograr de manera óptima y asertiva una identificación como entidad.

Así mismo el brindar las herramientas necesarias para desarrollar y fortalecer las competencias laborales y personales, el formar, capacitar y entrenar integralmente a nuestros servidores, no solo conllevan a que el funcionario pueda enfrentar situaciones o retos de una manera asertiva y correcta organizacionalmente, logrando profundizar conocimientos, desarrollar habilidades, y así aportan significativamente a su formación y desarrollo generando un sentido de pertenencia hacia la entidad.

A través del presente plan se pretende profundizar los conocimientos y habilidades del servidor público, ampliando la capacidad individual y colectiva que contribuye de manera positiva al cumplimiento de la misión institucional. No obstante, es importante tener en cuenta el significado de capacitación como un conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como la formal de acuerdo con lo establecido por la educación.



2. OBJETIVO

Fortalecer las competencias laborales, a partir de procesos de aprendizaje como capacitaciones internas y externas que nos conlleve a una mejora continua no solo en la prestación del servicio, también reforzando las actitudes, habilidades, conocimientos, competencias y destrezas del personal, consolidando así una cultura organizacional que permita beneficiar de manera directa los resultados institucionales.

Objetivos Específicos

- Fortalecer la capacidad colectiva e individual de aportar conocimientos actitudes y habilidades que permitan optimizar el desempeño laboral.
- Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento de una ética del funcionario público, orientado a una cultura de cero corrupción y del servicio.
- Aumentar el nivel de compromiso de los funcionarios con respecto a programas de desarrollo, proyectos y proceso enfocados al mismo.
- Apoyar el mejoramiento continuo de la administración, fortaleciendo competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a los diferentes procedimientos funcionales de las dependencias.

3. ALCANCE

El PIC permite iniciar desde la identificación de necesidades puntuales como formación, desarrollo y finalizar con resultados cualitativos que permitan la eficiencia y eficacia de dicho proceso, por consiguiente, aplica a la población de Función Pública: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción y contratistas.



4. MARCO NORMATIVO

Teniendo en cuenta el amplio conjunto normativo, que establece las obligaciones, deberes, lineamientos y conceptos para la formulación, ejecución y seguimiento del Plan institucional de formación y capacitación, a continuación, se presentan los principales referentes:

Compendio normativo nacional.

- Constitución Política de 1991

La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su Artículo 53 establece: (...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento (...).”

- Ley 909 de 2004

Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones. Título VI. De la Capacitación y de la Evaluación del Desempeño. Capítulo I. La Capacitación de los Empleados Públicos. Artículo 36. Objetivos de la Capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño. 3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas 5 por esta.

- 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. Título I. Sistema de Nacional de Capacitación.



- Decreto 1075 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. Artículo 2.3.3.5.3.2.8., por el cual se define la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en el marco de la educación de adultos, la cual incluye la Educación Informal, como esencia del Plan Institucional de Formación y Capacitación. –

- Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública. Título 15. Día del Servidor Público Artículo 2.2.15.1 Día nacional del servidor público. Declarase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. (...)

- Decreto 1499 de 2017. Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Actualiza Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

- Decreto 612 de 2018. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

- Ley 190 de 1995

Estatuto Anticorrupción, Art. 7º. Se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.

- El Decreto 1227 de 2005. El cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo Art. 65 se indica que: “los Planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes 6 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.

5. GUÍA METODOLÓGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PNFC.

Dicha guía permite dar lineamientos para la profesionalización y desarrollo de los servidores públicos, orientado a un modelo de aprendizaje organizacional, basados en el desarrollo de las competencias y habilidades de los funcionarios en entidades públicas.



5.1 Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación

Tiene como propósito establecer pautas para la formulación de los planes institucionales de capacitación, los cuales deben ser abordados de manera integral proporcionando las fases, formatos, instrumentos y ejemplos para entender el aprendizaje basado en las necesidades organizacionales. De igual manera se debe tener en cuenta el enfoque de capacitación por competencias, conformando y administrando proyectos en equipo, potencializando y reforzando dimensiones del ser, saber y hacer.

5.2 Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores públicos.

Tiene como objetivo y principal propósito ser guía para la creación de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC), permitiendo mejorar la calidad de los servicios ofrecidos a cargo del Estado.

5.3 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. Lo anterior, 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, de acuerdo con el Decreto 1499 de 2017.

6. MARCO CONCEPTUAL

Saber: Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener servidores públicos interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.

Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones. Para la política, es fundamental que cada una de las temáticas y estrategias abordadas recalquen esta dimensión pues es básica para que las otras dimensiones puedan desarrollarse; la guía temática solo sugiere algunos aspectos a trabajar que deberán complementarse de acuerdo con las características de la organización, de los equipos de trabajo y de sus miembros.

Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del servidor público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.



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”.

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.

Capacitación: Como lo indica el Art. 4º del Decreto 1567 de 1998, “ ... el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”. Educación no formal. Hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

Educación Informal: Como lo indica el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, “Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.”

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objeto de asimilar en la práctica de sus funciones; por lo tanto, está orientada a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).



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).

Aprendizaje organizacional: Es entendido como el conjunto de procesos los cuales las entidades deben seguir, teniendo como finalidad que el conocimiento que se tenga interior pueda ser transferido para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y generación de bienes y servicios.

Planes de capacitación: Los planes de capacitación deben responder a las necesidades puntuales de cada entidad, y así a estudios técnicos que cada dependencia pueda identificar de los planes anuales y las competencias laborales según el Decreto 1083 de 2015, art 2.2.9.1.y la Ley 909 de 2004, art 36.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP)

Formación: Ese el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética basada en los principios y valores corporativos que presiden la función administrativa.

7. EJES TEMÁTICOS

Mediante cuatro ejes se despliegan las temáticas priorizadas, conllevando a la parametrización de conceptos en la gestión pública a nivel territorial y nacional.



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP 2020

7.1 Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación.

Por medio del conocimiento es posible el diseño, gestión y el permitir ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor que constituyen la razón de ser de la entidad. Sin embargo, es importante contar con el conocimiento en una plena identificación y sistematización, así como el que se encuentra a un alcance de manera explícita, como lo son los documentos de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales entre otros, como el que el servidor puede apropiarse y aplicar el conocimiento para el desarrollo de los servicios. El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las Entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor (...).



7.2 Creación del valor público

Esta orientado a la capacidad y competencias de los servidores públicos, como toma de decisiones y la implementación de políticas públicas involucre de manera directa a los ciudadanos, generando en ellos lazos de confianza entre estado – ciudadano. Respondiendo a la necesidad de reforzar los procesos de formación, capacitación y desarrollo.

7.3 Transformación digital

Es el proceso en el que todas las organizaciones y entidades reorganizan sus métodos de trabajo con el fin de obtener beneficios por medio de la digitalización de los procesos y la implementación de las tecnologías de la información con y por el ser humano,

7.4 Probidad y ética de lo público

Como objetivo principal de este eje temático es el plantear como una prioridad la razón de este plan, dado, así como la integridad, y ética es el reconocimiento de la integridad del ser, ya que en el ámbito de formación y capacitación es reconocer e identificar al ser humano de una manera integral que requiere profundizar los conocimientos y habilidades.

8. POLÍTICA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Promueve mas fortaleciendo las competencias técnicas ser, saber y hacer de los servidores públicos vinculados a la entidad, orientados a crear, mejorar y mantener las condiciones óptimas de desempeño laboral y desarrollo integral del funcionario o servidores público, así como también los niveles de satisfacción.

PERSONAL PROMUEVE MAS

NIVEL

Asistencial	0
Directivo	4
Profesional	0
Técnico	0



9. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DIAGNÓSTICO:

El diagnostico permite la identificación de necesidades que conllevan a obtener información para conocer al detalle las posibles faltas que tengas nuestros colaboradores para tener un desempeño más eficiente. Adicional a lo anterior las herramientas que optimicen procesos y conocimientos, aptitudes y habilidades para un mejor y eficiente desempeño en su cargo.

9.1 Metodología

Modelo Andragógico

La andragogía es considerada como una disciplina educativa integral que abarca los diferentes componentes del individuo (psicológico, biológico y social). Este modelo se basa en la oportunidad en la que el adulto o la persona de manera autónoma, participe activamente en su propio aprendizaje, el aprendizaje adulto desde la Andragogía se basa en:

Aprender a Conocer

Desarrollar habilidades, hábitos y actitudes que le permitan adquirir herramientas de comprensión y comunicación con los demás, valorando la importancia del conocimiento, la investigación y la introspección.

Aprender a Aprender

Desarrollar habilidades, destrezas, hábitos, actitudes que permitan adquirir o crear métodos, procedimientos y técnicas de estudio y aprendizaje que conlleven a seleccionar y procesar información eficientemente, comprender la estructura y el significado del conocimiento a fin de que lo pueda discutir, negociar y aplicar. El aprender a aprender constituye una herramienta para seguir aprendiendo toda la vida.

Aprender a Ser

Se basa en el desarrollo de la integridad física, intelectual, afectiva y social; teniendo en cuenta las relaciones que establece con todo el entorno; tanto laboral como en la sociedad; y ética del sujeto en su calidad de adulto, de trabajador, como miembro de una familia, de estudiante y ciudadano.

Enfoques pedagógicos en los cuales se soporta el proceso de enseñanza aprendizaje.

Los procesos educativos que están orientados a la población adulta deben contar con ciertas características de acuerdo con las necesidades de dicha población, el cual se considera como una oportunidad de mejora para adoptar enfoques alternativos, que impacten positivamente y conlleven



a una experiencia frente a la manera de cómo se procesa el conocimiento. Logrando así tener en cuenta algunos enfoques a saber. Teniendo en cuenta lo anterior y basándonos en dichas metodologías es posible realizar intervención en temas como:

- Sesiones de inducción o reinducción.
- Conceptos generales de empresas de economía mixta.
- Conceptos y fundamentos jurídicos aplicables para empresas de economía mixta.
- Conceptos financieros y su aplicación para empresas de economía mixta. - Conceptos operativos y su aplicación para empresas de economía mixta.
- Conceptos administrativos y su aplicación para empresas de economía mixta.
- Conceptos ambientales y su aplicación para empresas de economía mixta.
- Recursos humanos, conceptos y aplicación de la normativa.
- Herramientas ofimáticas.

9.2 Enfoque de Formación basado en competencias

Este enfoque asume la competencia como una categoría integradora, que permite integrar las tres dimensiones en competencias como lo son el ser, saber y hacer. Según la Unesco el enfoque por competencias es definido como “la adquisición del conocimiento a través de la acción”. Dando así a enfocarse en los saberes de la ejecución; saber pensar, saber interpretar y saber desempeñarse en los diferentes ámbitos.

Enfoque constructivista

Este enfoque parte del aprender haciendo, promoviendo una participación en el aprendizaje propio, así la construcción del conocimiento a partir de su propia experiencia, de sus intereses y adaptándose en un modelo que le facilite el proceso al mismo.

El constructivismo plantea que la construcción del conocimiento es un trabajo constante interacción activa y productiva, y siempre como principal objetivo el aprendizaje, el razonamiento introspectivo y desarrollar esa capacidad de deducir y de elaborar síntesis.



Enfoque Cognitivista

Este enfoque se basa en el pensamiento, explorando los esquemas cognitivos de tal manera que puedan ser modificables y controlables identificando y trabajando sobre los estímulos que intervienen en nuestra conducta. Como ejemplo la memoria para producir y retener conocimiento o información.

Enfoque Conductista

Este enfoque, aunque es uno de los más tradicionales y comunes también es muy efectivo, ya que permite desarrollar conocimientos, técnicas, destrezas y actitudes, tanto en instrucciones con refuerzos secuenciales y programados.

10. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

Inducción

La inducción tiene como objetivo o propósito principal integrar al funcionario a la cultura organizacional, siempre con el fin de enseñarle acerca de la misión, visión y objetivos institucionales en función a los objetivos organizacionales de la empresa.

Reinducción tiene como principal propósito dar a conocer a los empleados los posibles cambios en la administración además de su integración con la cultura organizacional. Los programas de reinducción serán realizados a los funcionarios mínimo cada dos años o en el momento que se realicen los posibles cambios.

Entrenamiento En El Puesto De Trabajo

Es aquel que, por medio de la preparación en el ejercicio del empalme, busca afianzar un conocimiento base o previo a nuevas responsabilidades y asignaciones que conllevan al desempeño del cargo mediante el desarrollo de conocimientos y habilidades

11. SEGUIMIENTO

Para el seguimiento se realiza un control constante mediante la lista de asistencia a eventos de capacitación institucional.

- El conocimiento adquirido en las diferentes capacitaciones a los que asistirá deberá ser aplicado en el lugar de trabajo, adicionalmente debe socializar con los compañeros de trabajo.



- Las capacitaciones que no se encuentran dentro del cronograma o plan de trabajo, ya sean de diferentes áreas deberán ser comunicadas e informadas directamente al Talento Humano con el fin de recibir la correspondiente orientación de la optimización del proceso.

12. EVALUACION

Para evaluar la ejecución e impacto de la aplicación del plan se deben utilizar los registros que permitan evaluar el impacto de la capacitación y el desempeño individual el cual se pretendió resolver o reforzar. Lo anterior permitiendo medir la efectividad de las acciones formativas de nuestros funcionarios. Un claro ejemplo es la evaluación de desempeño ya que suministra datos importantes, y partiendo de los resultados se buscan acciones de mejora.

13. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Con el fin de evaluar la gestión y ejecución del Plan Institucional de Capacitación será mediante la aplicación de los indicadores de eficiencia, de eficacia y de efectividad.

Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación

¿Qué evaluar?	Indicadores	Evidencias
Cobertura del PIC	N° personas que participaron en acciones formativas del PIC/ Total servidores * 100	Matriz seguimiento a capacitación.
Cumplimiento del PIC	N° de capacitaciones realizadas/N° Capacitaciones programadas en el periodo en el PIC * 100	Matriz seguimiento a capacitación.
Mejora en las competencias (ser, saber y hacer)	N° de funcionarios que han mejorado competencias “ser, saber y hacer” en el periodo/ N° funcionarios participaron en el PIC en el periodo * 100	Resultados de la evaluación del desempeño.
Utilización del conocimiento	N° personas que aplican algún contenido de la acción formativa en la que participaron/ N° total de personas que participaron en el PIC * 100	Resultados de la evaluación del desempeño.



Así mismo la entidad realizará el autocontrol, control, seguimiento y evaluación del Plan mediante encuestas de percepción y satisfacción.

14. MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO

Mediante el indicador de cumplimiento de competencias desarrolladas y reforzadas a través de capacitaciones, la medición del conocimiento y/o impacto positivo adquirido en las capacitaciones serán calificadas de la siguiente manera:

Bajo: Menor a 3.0

Medio: 3.0 sobre 5.0

Aceptable 4.0 sobre 5.0

Alto: 5.0 sobre 5.0