



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

De Marzo de 2018 a Marzo de 2019

**Bogotá DC., Colombia
Marzo de 2018**

Iván Fernando Mustafá Durán – Gerente General

Neifis Isabel Araujo Luque - Secretaria General

Marinelly Fontalvo Camargo – Abogada Contratista Equipo de Trabajo Gestión del Talento Humano y Servicios

Comité Técnico Institucional de Desarrollo Administrativo

Presidente: Secretaria General

Secretaria técnica: Jefe Oficina de Planeación y Cumplimiento

Miembros: Subgerencia de Estructuración

Subgerencia de Riesgos

Subgerencia de Regiones

Subgerencia de Proyectos

Contactos:

Carrera 7 No. 71-52 Piso 8

Teléfono (+571) 5082054 Ext 187

info@fondoadaptación.gov.co

www.fondoadaptacion.gov.co

Contenido

1. Marco General y Normativo
2. Alcance
3. Objetivos
4. Metodología
5. Principios rectores de la capacitación
 - 5.1. Apuesta estratégica del plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 y el Plan Institucional de Capacitación
6. Estructura del Programa de Formación y Capacitación
7. Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2018
8. Actividades del PIC 2018
 - 8.1. Actividades de Capacitación a desarrollar durante la vigencia 2018
9. Beneficiarios y Obligaciones
10. Ejes Temáticos
11. Presupuesto
12. Seguimiento y Evaluación
13. Resultados y Evaluación PIC 2017
14. Recomendaciones para la ejecución del PIC 2018

PRESENTACION

El Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicios del Fondo Adaptación, en adelante el F.A, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 de 2004, Capítulo II, Artículo 15, Literal e) y en virtud de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del servidor público del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, presenta el Plan Institucional de Capacitación- PIC 2018.

Así mismo mediante Decreto 4665 de 2007, se adopta el plan nacional de formación y capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias permitiendo estructurar los programas de formación y capacitación desde una perspectiva integral y articulada al que hacer del servidor público en sus labores diarias brindando la posibilidad de resolver los problemas que se puedan presentar.

El Programa Institucional de Capacitación 2018, en el FONDO ADAPTACIÓN dará cobertura a las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por los líderes de los equipos de trabajo con el fin de fortalecer y desarrollar las competencias laborales para la gestión de la calidad de los servidores, permitiéndoles mejorar su desempeño, capacidades y experimentar nuevas formas de pensamiento que faciliten el logro individual y del equipo de trabajo; incrementando así su nivel de compromiso con respecto a las políticas, proyectos, principios y valores de la entidad.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la Función Pública, instituyo como su objetivo principal, enaltecer a los servidores públicos y su valor, dentro de las Entidades, reconociendo el Talento Humano como el insumo más importante con que cuentan las Entidades, y por tanto considera relevante integrar el Talento Humano con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Por lo anterior el FONDO ADAPTACIÓN y a cargo del equipo de trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicios, articulado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual busca a través de sus dimensiones el incremento de la confianza de los ciudadanos en el Estado, por lo tanto el Fondo Adaptación adopta este modelo a partir del talento humano como el activo más importante para la Entidad y concibiendo la capacitación como el instrumento que permitirá a la entidad gestionar el conocimiento como la alternativa para alcanzar la eficiencia y eficacia de los objetivos estratégicos del FONDO, enfocados en el conocimiento técnico (SABER-SABER), conocimiento práctico (SABER-HACER) y conocimiento de sí mismo (SABER-SER y SABER-ESTAR) en una constante búsqueda de un mejoramiento continuo de crecimiento personal y de la entidad, toda vez que el capital humano para el FONDO es su activo más valioso.

Es importante precisar que en la elaboración del PIC 2018, del Fondo Adaptación se han tenido en cuenta los lineamientos y los conceptos abordados en el Plan Nacional de Capacitación 2017, tomando este como punto de partida para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación, alineado así mismo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

1. MARCO GENERAL Y NORMATIVO

La normatividad nacional aplicable y contemplada por el Fondo Adaptación para la formulación e implementación del PIC 2018 del Fondo Adaptación y que rige a las entidades del estado son:

- ❖ Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 53 y 54 en los cuales se establece el principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el derecho a la capacitación.
- ❖ Decreto 1567 de 1998, Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- ❖ Decreto 682 de 2001, Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- ❖ 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.
- ❖ Decreto 1227 de 2005, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- ❖ 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.
- ❖ 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 4665 de 2007, Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- ❖ Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
- ❖ Decreto 894 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.
- ❖ Ley 734 de 2002, Artículo 33 numeral 3 y Artículo 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para lograr un mejor desempeño de sus funciones.
- ❖ Resolución No 390 de 2017, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

2. ALCANCE

La Capacitación tiene su inicio en el diagnóstico de las necesidades de cada Equipo de Trabajo del Fondo Adaptación, con el fin de mejorar el desempeño de los funcionarios, y finaliza con la evaluación de todas y cada una de las capacitaciones que se realicen durante su vigencia. Así se busca fortalecer el Talento Humano de la Entidad en el desarrollo de sus competencias de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de tal forma que se optimicen los resultados en el desempeño de las funciones.

3. OBJETIVOS

- ❖ Potencializar las competencias de los servidores y mejoramiento continuo que nos permita afianzar el comportamiento ético que debe identificar al funcionario público y por supuesto al FONDO en una cultura de servicio y confianza.
- ❖ Proporcionar al Fondo Adaptación un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, pedagógico debidamente articulado con los ejes temáticos propuestos por la Función Pública para parametrizar conceptos en la Gestión Pública a nivel nacional y territorial.
- ❖ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores y la capacidad técnica de los equipos de trabajo que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos del FONDO ADAPTACION.
- ❖ Articular los objetivos estratégicos de la entidad con el PIC 2018.
- ❖ Direccionar el PIC, frente a las falencias encontradas en los diferentes Equipos de Trabajo, con el fin de minimizar las brechas y mejorar las condiciones de desempeño laboral.
- ❖ Fortalecer en los equipos de trabajo el crecimiento personal y profesional a través de la capacitación constante como una herramienta indispensable en este proceso.

4. METODOLOGIA

Teniendo en cuenta que el desarrollo de la capacitación se concibe como un proceso que se inicia con la identificación de necesidades, la cual se hace a través de un diagnóstico, para luego continuar con la planeación siendo esta la herramienta que nos permite clarificar los objetivos, y así finalmente ejecutar o implementar los programas. Por ello para la elaboración del PIC 2018 del Fondo Adaptación, se realizó la aplicación de la encuesta a líderes de equipos de trabajo, a los integrantes del Comité COPASST y Convivencia, a la Brigada de Emergencia, a la Asesora de Control Interno de Gestión, y a la Asesora de Planeación, la cual tuvo como objetivo la identificación de situaciones a mejorar mediante los procesos de aprendizaje.

Consolidado de las Encuestas Diligenciadas:

TEMA	AVANZADO	MEDIO	BA-SICO
Capacitación reacción de emergencias y simulacros			
Seguridad y salud en el trabajo			
Evacuación			

Primeros Auxilios			
Normatividad de las brigadas de emergencia			
Conocimiento en Excel avanzado y macros			
Manejo de Project			
Funciones del Copasst			
Manejo de equipos de emergencia			
Siniestros e incumplimientos contractuales	X		
Lineamientos Sociales	X		
Lineamientos Presentación de facturas	X		
Responsabilidad contractual de la supervisión e interventoría	X		
Capacitación PSA	X		
Contratación enfocada en las políticas y modalidad del F.A.	X		
Capacitación supervisión de proyectos	X		
Planeación estratégica	X		
Taller de escritura	X		
Análisis de información	X		
Trabajo de equipo – Liderazgo	X		
Trabajo con comunidades	X		
Gestión del riesgo y adaptación al cambio climático	X		
Monitoreo financiero de proyectos	X		
Manejo de redes sociales	X		
Conceptualización enfoques y experiencias de trabajo en cambio climático desarrollados por el F.A.	X		
Inteligencia del negocio	X		
Inducción y reinducción	X		
Temas jurídicos en seguros, multas, cláusulas penales, incumplimiento	X		
Socialización de las demandas presentadas al FA	X		
Habilidades comunicativas	X		
Socialización procesos de incumplimiento al interior de la entidad	X		
Planificación y organización			X
Capacitación Access	X		
Infodoc	X		
Procedimiento de incumplimiento de contratos estatales	X		
Gestión de resultados (política, lineamientos, revisión de casos)	X		
Gestión de riesgos (política, lineamientos, revisión de casos)	X		
Gestión de calidad (política, lineamientos)			

Procesos (lineamientos, revisión de casos)	X		
Sistema de seguimiento a proyectos PSA (lineamientos, revisión de casos)	X		
Plan anticorrupción y atención al ciudadano	X		
Principios y valores institucionales (código de ética)	X		
Contratación estatal			
Temas de Control Interno			
Funciones del Comité de Convivencia Laboral			
Seguros y garantías estatales			

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Los principios rectores bajo los cuales se trabaja el proceso de capacitación del Fondo Adaptación corresponden a los contemplados en el artículo 6 del Decreto 1567 de 1998:

- ❖ Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientarla 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.
- ❖ Prelación de los Empleados de Carrera. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

- ❖ Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- ❖ Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- ❖ Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

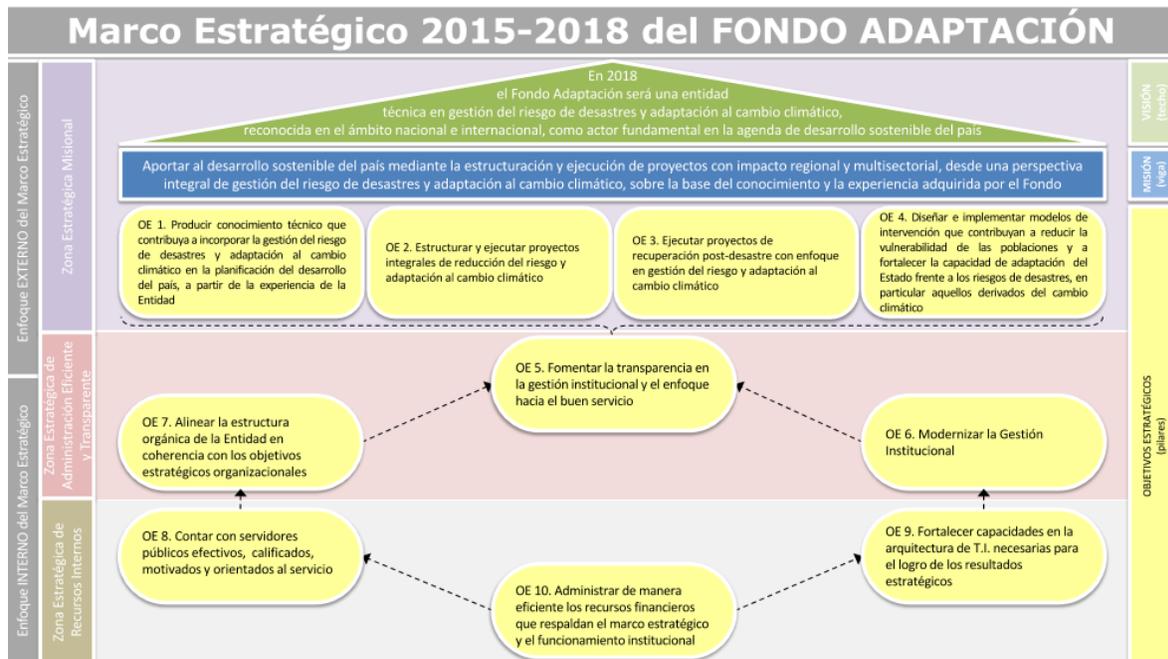
5.1 APUESTA ESTRATEGICA DEL PLAN NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2017 Y EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Formación y Capacitación, que actualiza la Política de Capacitación, se adicionan otros principios a los establecidos en el Decreto 1567 de 1998, tales como:

- Bienestar y desarrollo de los servidores públicos
- Investigación, innovación y desarrollo
- Reconocimiento de la labor del servidor publico
- Probidad e integridad del servidor publico
- Productividad y trabajo en equipo

6. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El FONDO ADAPTACIÓN a través de su programa de formación y capacitación busca diseñar, programar y ejecutar las actividades encaminadas a satisfacer las necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias que permitan mejorar el desempeño de los funcionarios y así mismo contribuir al logro de los objetivos institucionales.



INDUCCIÓN

Se realizará cada vez que un funcionario sea vinculado a la entidad y tendrá como objetivo principal dar la bienvenida al funcionario contextualizándolo a cerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos del FONDO e integrarlo a la cultura organizacional y al sistema de valores que lo rigen y crear sentido de pertenencia hacia el mismo.

Contemplará:

- ❖ Presentación de temas relacionados con la entidad (misión, visión, plataforma estratégica, proyectos y programas, etc.
- ❖ Inducción sobre el proceso de gestión del conocimiento.
- ❖ Políticas y programas de talento humano.
- ❖ Políticas y programas de tecnología de información, comunicaciones, procesos y procedimientos.

REINDUCCIÓN

Este proceso se llevará a cabo en virtud de los cambios y de las actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, teniendo en cuenta los nuevos lineamientos y políticas tales como el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), buscando reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios que se produzcan.

En tal sentido, se sugiere que la reinducción se realice a todos los funcionarios por lo menos cada año, con el fin de fortalecer el conocimiento de los mismos sobre la misión, visión, y políticas del Fondo Adaptación.

Contemplará:

- ❖ Socializar y generar apropiación de los colaboradores en la nueva misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad.
- ❖ Socializar y profundizar en el alcance de los cambios y retos propuestos para la entidad, entre otros.

7. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018

El Plan Institucional de Capacitación (PIC), alineado al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, y a la Dimensión de Talento Humano en MIPG, requiere las siguientes fases:

- ❖ Revisión de las Políticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación, Plan Nacional de Desarrollo y las demás políticas impartidas por parte del Gobierno Nacional y la Dirección Nacional de Empleo Público para los temas de capacitación.
- ❖ Diagnóstico de las necesidades de capacitación de los diferentes equipos de trabajo del Fondo Adaptación.
- ❖ Consolidación del diagnóstico de las necesidades de capacitación.
- ❖ Formulación.
- ❖ Presentación para Aprobación por el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo.
- ❖ Programación, evaluación y seguimiento.
- ❖ Ejecución PIC.

8. ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2018

Una vez consolidados y analizados los resultados, la información se clasifica para determinar las necesidades más relevantes. Se seleccionaron priorizando los temas que por normatividad deben ser impartidos a todos los servidores públicos de las entidades estatales. Para el desarrollo de estas actividades se realizarán alianzas estratégicas con otras entidades del estado que hagan parte de la Red Institucional de Capacitación y que cuenten con expertos en los temas en cuestión, o promoviendo la gestión del conocimiento a través de la instrucción de servidores de la propia Entidad, expertos en los temas a abordar, de tal manera que no se afecten los recursos de la Entidad para su ejecución.

Así mismo, se priorizaron los temas relacionados con la gestión de las dependencias que responden al Plan Estratégico y los objetivos del Plan de Acción del Fondo Adaptación y los temas solicitados por los jefes a través del formato de identificación de necesidades.

8.1. ACTIVIDADES DE CAPACITACION A DESARROLLAR EN EL PIC DURANTE LA VIGENCIA 2018

PRIORIZACION DE TEMA
Procedimientos de Incumplimiento o Caducidad
Contratación Estatal

Seguros y Garantías Contractuales
Temas Jurídicos en Seguros para Servidores públicos, multas, Clausulas Penales, Incumplimientos
Procedimiento de Incumplimiento de Contratos Estatales
Siniestros e incumplimientos contractuales
Gestión de Riesgos (Política, Lineamientos, Revisión de Casos)
Lineamientos Presentación de facturas
Responsabilidad contractual de la supervisión e interventoría
Contratación enfocada en las políticas y modalidad del F.A.
Temas de Control Interno
Capacitación en Plan Piloto “TELETRABAJO”
Acciones de Educación en los Desórdenes músculos esqueléticos y su prevención
Cambio Climático (FORO)
Capacitación sobre Modelo Integrado de Planeación (MIPG)
Inducción y re inducción
Capacitación reacción de emergencias y simulacros
Capacitación en Herramientas de Gestión Documental Orfeo e Infodoc
Evacuación y Primeros Auxilios
Normatividad de las Brigadas de Emergencia
Modelo de Gobierno Arquitectura de la Información y Transparencia
Valores Institucionales: Código de Ética- Ahora Código de Integridad
Funciones, Roles y Responsabilidades del COPASST
Funciones del Comité de Convivencia Laboral
Plan Anticorrupción
Atención Al Ciudadano
Inspecciones de seguimiento, planeadas y formato 4-gpy-f-39
Capacitación Nuevo Catálogo de Clasificación Presupuestal
Capacitación en Viáticos
Investigación Accidente e Incidente Laboral
Pausas Activas
Prevención de Riesgos Laborales (Acoso Laboral)
Capacitación sobre SIIF- Administrador del Sistema Integrado de Información Financiera
Capacitaciones en Alistamiento Vehicular
Sistemas de seguimiento a Proyectos- PSA (lineamientos, revisión de casos)

NOTA 1: Incluir todas aquellas invitaciones que reciba el FONDO para participar en eventos, foros, charlas, etc que tenga injerencia y relevancia para la entidad y sus servidores.

NOTA 2: El cronograma de fechas estará sujeto a la disponibilidad de agenda de las entidades y personal involucrado.

9. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

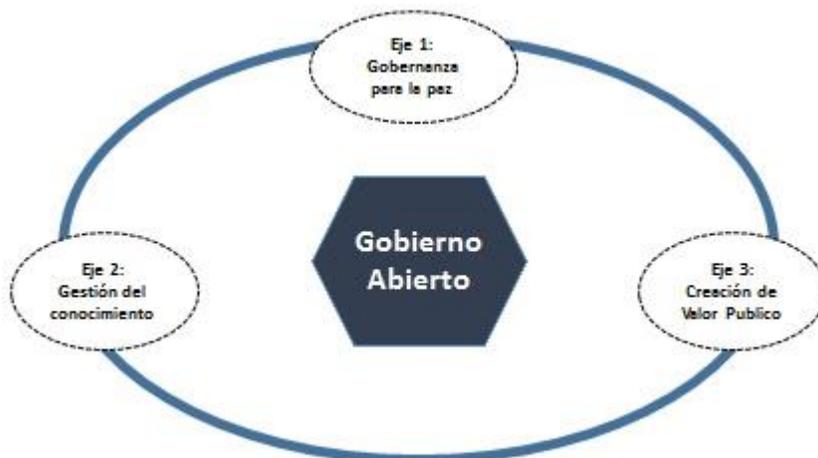
Según lo establecido en el Decreto 894 de 2017, Art 1.Literal g) son beneficiarios de los Programas de Capacitación y entrenamiento, todos los servidores públicos independientemente del tipo de vinculación con el Estado.

Los servidores públicos del Fondo Adaptación para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- ❖ Asistir a las actividades de capacitación que están incluidas en el Plan cuando sean convocados por el Equipo de Trabajo Gestión del Talento Humano y Servicios.
- ❖ Socializar en el Equipo de Trabajo, los conocimientos adquiridos en las capacitaciones.
- ❖ Firmar el listado de asistencia de la capacitación, la cual servirá después al Equipo de Trabajo de Gestión de Talento Humano y Servicios como evidencia.

10. EJES TEMATICOS

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, concibe la capacitación como *“movilizadora de cambios institucionales de entidades flexibles, donde la capacidad de innovar cobra mayor relevancia y el conocimiento es un activo de alto valor, al ser un insumo básico para el mejoramiento de la gestión de las entidades públicas”*. En tal sentido en dicho plan se han priorizado las temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación orientados al fortalecimiento y mejora continua de las capacidades de los funcionarios públicos, esas temáticas han sido incorporadas en tres ejes con el fin de parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública, 2017

Eje 1. Gobernanza para la Paz

“Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. El fortalecimiento de las condiciones para la paz se logra por medio de un Estado fuerte que logre sobrepasar las barreras impuestas por un conflicto de cinco décadas”. (Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

Eje 2. Gestión del Conocimiento

“Esta temática responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno” (Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

Eje 3. Creación de Valor Público

“Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano”. (Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

11. PRESUPUESTO

El PIC será financiado con los recursos asignados en el presupuesto de funcionamiento para la vigencia 2018 por un valor hasta de \$10.000.000 m/cte, y el apoyo otorgado por las diversas entidades que organizan actividades de formación y capacitación mencionadas en la red institucional para formación y los funcionarios involucrados en el desarrollo del programa de formación y capacitación, de tal manera que los recursos asignados sean optimizados, con el fin de dar cobertura a las necesidades y requerimientos de formación y capacitación manifestados por los líderes de los equipos de trabajo y así fortalecer y desarrollar las competencias laborales para la gestión de la calidad de los servidores del Fondo Adaptación.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del cumplimiento del plan de acción para la implementación del PIC 2018 estará a cargo del Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicios, siguiendo los siguientes indicadores:

Indicador	Que evaluar?	Definición	Fórmula
Eficacia	Mide el grado de participación de los servidores de cada área	es el grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados	(Funcionarios Asistentes PIC 2018/Funcionarios Entidad a DIC 2018)*100
Eficacia	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado		(Recursos ejecutados / recursos programados)*100
Eficacia	Implementación del PIC		(N° de capacitaciones ejecutadas/ N° de capacitaciones planteadas)*100
Eficiencia	Mide el grado de productividad	determina la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados	(No. Capacitaciones ejecutadas / no. capacitaciones pendientes)*100
Efectividad	Mide la contribución a la mejora del desempeño laboral	El impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados como en el manejo de los recursos utilizados.	(No. respuestas de contribución a mejorar el desempeño / No. encuestados)*100

13. RESULTADOS EVALUACIÓN PIC 2017

La evaluación del cumplimiento del PIC en la vigencia 2017, se realizó siguiendo los siguientes indicadores:

Indicador	Que evaluar?	Definición	Fórmula
Eficacia	Mide el grado de participación de los servidores de cada área	es el grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados	(Funcionarios Asistentes PIC 2016/Funcionarios Entidad a DIC 2016)*100
Eficacia	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado		(Recursos ejecutados / recursos asignados)*100
Eficacia	Implementación del PIC		(N° de capacitaciones ejecutadas/ N° de capacitaciones planeadas)*100
Eficiencia	Mide el grado de productividad	determina la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados	(No. Capacitaciones ejecutadas / No. capacitaciones pendientes)*100

Eficacia: Mide el grado de participación de los servidores de cada área

A continuación se relaciona cantidad de funcionarios, contratistas y capacitaciones con su correspondiente participación en el programa durante la vigencia 2017:

Etiquetas de fila	Suma de Cuenta
Acueducto	17
Ambiente	9
Canal del Dique	12
CI Disciplinario	3
Comunicaciones	8
Contratación	17
Control Interno	16
Defensa Judicial	3
Educación	10
Estructuración	15
Financiera	26
Gerencia	14
Gramalote	8
Jarillón	3
Mojana	18
Personal Aseo y Cafetería	2
Planeación	27
Proyectos	26
Regiones	22
Riesgos	12
Salud	12
Secretaría General	13
Tecnología	9
TH y Servicios	35
Transporte	12
Vivienda	27
Total general	376

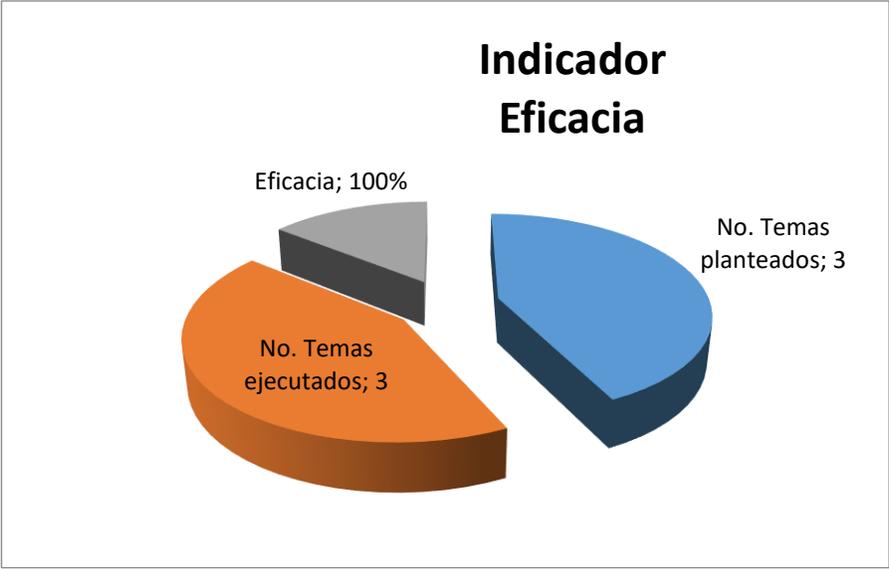
REPRESENTACIÓN GRAFICA DE TABLA ANTERIOR



GRAFICA No 1

Eficacia: Mide el grado de participación de los servidores de cada área.

En la anterior grafica No 1 se relaciona cantidad de funcionarios, contratistas y capacitaciones con su correspondiente participación en el Programa durante la vigencia 2017.



GRAFICA No 2

TEMA 1: Representa el Conocimiento Técnico (Saber-Saber)
 TEMA 2: Representa el Conocimiento Practico (Saber-Hacer)
 TEMA 3: Representa el Conocimiento de si mismo (Saber-ser y saber- estar)



GRAFICA No 3

No de Capacitaciones Ejecutadas 40
 No de Capacitaciones Pendientes por realizar 1
 EFICACIA 3%

14. RECOMENDACIONES PARA LA EJECUCION DEL PIC 2018

Para la ejecución del PIC 2017, se presentaron algunas falencias de tipo logístico bajo las cuales podemos hacer algunas sugerencias tales como la dotación adecuada de sillas, mesas dispositivos electrónicos (video-beam y computadores) para realizar las distintas capacitaciones. Así mismo se hace necesario que las salas que se dispongan para estos eventos sean cerradas y apropiadas para el número de asistentes.

De otra parte se sugiere que a fin de que todos los servidores asistan a las capacitaciones, se tenga en cuenta la disponibilidad de tiempo de las diferentes áreas, así mismo se concienticen de la necesidad de capacitarse y actualizarse en los diferentes temas que maneja la entidad permitiéndose conocer los contenidos a tratar en las capacitaciones que se programen.

Por ultimo sería adecuado, solicitar a los Subgerentes el detalle de las falencias y falta de competencias adicionales al "expertís" propio de sus funciones, en sus equipos de trabajo, y de esta manera solventar la demanda de temas técnicos requeridos por los equipos.