

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

SECRETARIA DE EDUCACIÓN
SOACHA

2022

EL CAMBIO

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. MARCO CONCEPTUAL	5
4. VIGENCIA	7
5. FINALIDAD	7
6. OBJETIVOS	7
6.1. OBJETIVO GENERAL	7
6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
7. ESTRUCTURA DE LA SECRETARIA	7
8. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	8
9. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	9
10. ACTIVIDADES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	13
11. FINANCIACIÓN	14
12. EVALUACIÓN DEL PLAN	14

EL CAMBIO

2

1. INTRODUCCIÓN

La Secretaría de Educación de Soacha, tiene la obligación de desarrollar las competencias consagradas en el 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”*, 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”*, Decreto 1075 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación”*, Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, Ley 1811 de 2016 *“Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional”* (artículo 5), Resolución 15683 de 2016 que adoptó el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias para los cargos de directivos docentes y docentes del sistema especial de Carrera Docente, acuerdos sindicales vigentes.

Dentro de las diferentes competencias entregadas a los municipios está la de dirigir y prestar el servicio educativo en óptimas condiciones de eficiencia, efectividad y eficacia, lo cual exige que la Secretaría brinde a sus docentes formación y estímulos con el fin de garantizar mejores condiciones de vida laboral y personal que se vean reflejados en la educación que ofrecen al estudiantado.

El docente ejerce actividades a nivel profesional para el funcionamiento de procesos de enseñanza en el aula y fuera de ella, es decir desarrolla acciones específicas propias de su conocimiento y formación y otras acciones generales a nivel de gestión académica y comunitaria en las diferentes instituciones educativas: orientación, atención a estudiantes y sus familias apoyo a procesos culturales y deportivos, al igual desempeña funciones de administración, planificación y evaluación de iniciativas educativas, dando alcance al proyecto educativo institucional del organismo al cual pertenece. Por ello los maestros deben ser idóneos en lo que realizan a diario, más aún cuando en sus manos existe una tarea tan elemental como lo es la articulación entre la enseñanza y el aprendizaje para el desarrollo integral del ser humano.

Con el fin de promover el fortalecimiento de las competencias técnicas, laborales, comportamentales y funcionales, se determinan unos lineamientos en el Decreto 0815 de 2018 y la Resolución 0667 de 2018 expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, bajo programas de capacitación, formación y entrenamiento, como base estructural de una cultura organizacional con principios de calidad y mejora continua.

La Secretaría de Educación, presenta un plan que promueve la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública, construido como respuesta a los cambios normativos y a la identificación de las necesidades de las dependencias, de los procesos del SIGC y de sus servidores públicos.

En el presente plan se incluye el programa de capacitación de inducción y reinducción, en concordancia con la normatividad vigente

En este sentido, la Secretaría de Educación realizó una *“ENCUESTA DE BIENESTAR”* a la planta docente de las 26 Instituciones Educativas Oficiales del Municipio, realizada entre 25 de enero al 15 de febrero de 2022, con la participación de 1397 servidores públicos. Los resultados de dicha encuesta presentan un diagnóstico de necesidades, e identifican variables que permiten atender estas necesidades de capacitación y se convierten en un insumo importante en la construcción del presente Plan Institucional de Capacitación. (*Anexo 1 Diagnostico Secretaria de Educación de Soacha 2022*).

EL CAMBIO

Igualmente para la vigencia 2022 la Secretaría de Educación atendiendo las indicaciones de orden Nacional y Municipal asociadas a la emergencia de salud pública causada por el virus COVID-19, establece acciones que permitan la participación de los servidores en las diferentes actividades del Plan Institucional de Capacitación que aporten a la preservación de la salud mental, difusión amplia para el conocimiento de las actividades planeadas, motivando la participación, así como la modalidad de cada una de las actividades, teniendo en cuenta la situación sanitaria en el momento. Que el Decreto 1009 de fecha 14 de julio de 2020 “por el cual se establece el Plan de austeridad del gasto” hace parte fundamental dentro de la proyección de actividades del Plan Institucional de Capacitación de la Secretaria de Educación.

2. MARCO NORMATIVO

Constitución política de Colombia Artículo 25: Dispone que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Ley 734 de 2002: Código Disciplinario Único

Ley 909 del 23 de septiembre del 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

Ley 1221 de 2008: Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Ley 1712 de 2014: Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

Decreto ley 2400 de 1968: Regula la administración del personal civil que presta sus servicios en los empleos de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

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.

Decreto ley 785 de 2005: Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales.

Decreto Ley 019 de 2012: Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.

Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

EL CAMBIO

Decreto 1075 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Resolución 393 de fecha 16 de diciembre de 2020: Por medio de la cual se modifica la planta de cargos del personal docente, directivo docente y administrativo de las instituciones educativas.

Resolución 777 del 2 de junio de 2021: Por medio de la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas.

Resolución 2157 de 20 de diciembre de 2021 del Ministerio de Salud y Protección Social: Por medio de la cual se modifica el artículo 4 de la Resolución 777 de 2021 respecto al desarrollo de las actividades en el sector educativo.

Directiva 08 de 29 de diciembre de 2021 del Ministerio de Educación Nacional: Orientaciones para la prestación del servicio de manera presencial y sin restricciones de aforo en la totalidad de establecimientos educativos oficiales y no oficiales del país, desde educación inicial hasta educación media.

Resolución 3842 del 18 de marzo de 2022 por el cual se adopta el nuevo manual de funciones Requisitos y Competencias para los cargos de directivos docentes y docentes del sistema especial de Carrera Docente y se dictan otras disposiciones.

3. MARCO CONCEPTUAL

Capacitación

Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades (fuente Plan Nacional de Formación y Capacitación- PNFC).

Formación

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Entrenamiento

En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (fuente Plan Nacional de Formación Continuada - PNFC).

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).

Desarrollo de competencias laborales

Es la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público (PIC del ministerio de cultura).

Competencias comportamentales

Se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los funcionarios cumplen sus funciones. Se establecen por cada nivel jerárquico de empleo. (Art 6 y 8. Decreto 2539 de 2005) ejemplo: liderazgo, relaciones interpersonales y comunicación, trabajo en equipo, negociación y mediación, compromiso social e institucional, iniciativa, orientación al logro.

Formación basada en competencias

Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico (PIC del ministerio de cultura).

Aprendizaje

Proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia (Pérez & Gardey, 2012 – Plan Nacional de Formación Continuada - PNFC).

Aprendizaje Organizacional

Proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento, y posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento, inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades en términos de resultados de aprendizaje (Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación: Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicas).

Inducción

Proceso para dar a conocer a los nuevos servidores públicos la información básica de la entidad y del cargo a desempeñar.

Reinducción

Proceso para reforzar, actualizar y dar a conocer a los antiguos servidores públicos, los cambios y/o modificaciones en la información básica de la entidad, normatividad, políticas y demás aspectos relacionados con la entidad o con el cargo que desempeña.

Cultura Organizacional

Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización.

4. VIGENCIA

La vigencia del Plan Institucional de Capacitación es del 1 de enero 2022 al 31 de diciembre de 2022.

5. FINALIDAD

La finalidad de la implementación de este Plan es fortalecer la capacitación de los docentes y directivos docentes de nuestras Instituciones Educativas Oficiales.

6. OBJETIVOS DEL PLAN

6.1. OBJETIVO GENERAL:

Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y necesidades de capacitación expresadas por los servidores públicos a través de la encuesta realizada.

6.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos.

Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.

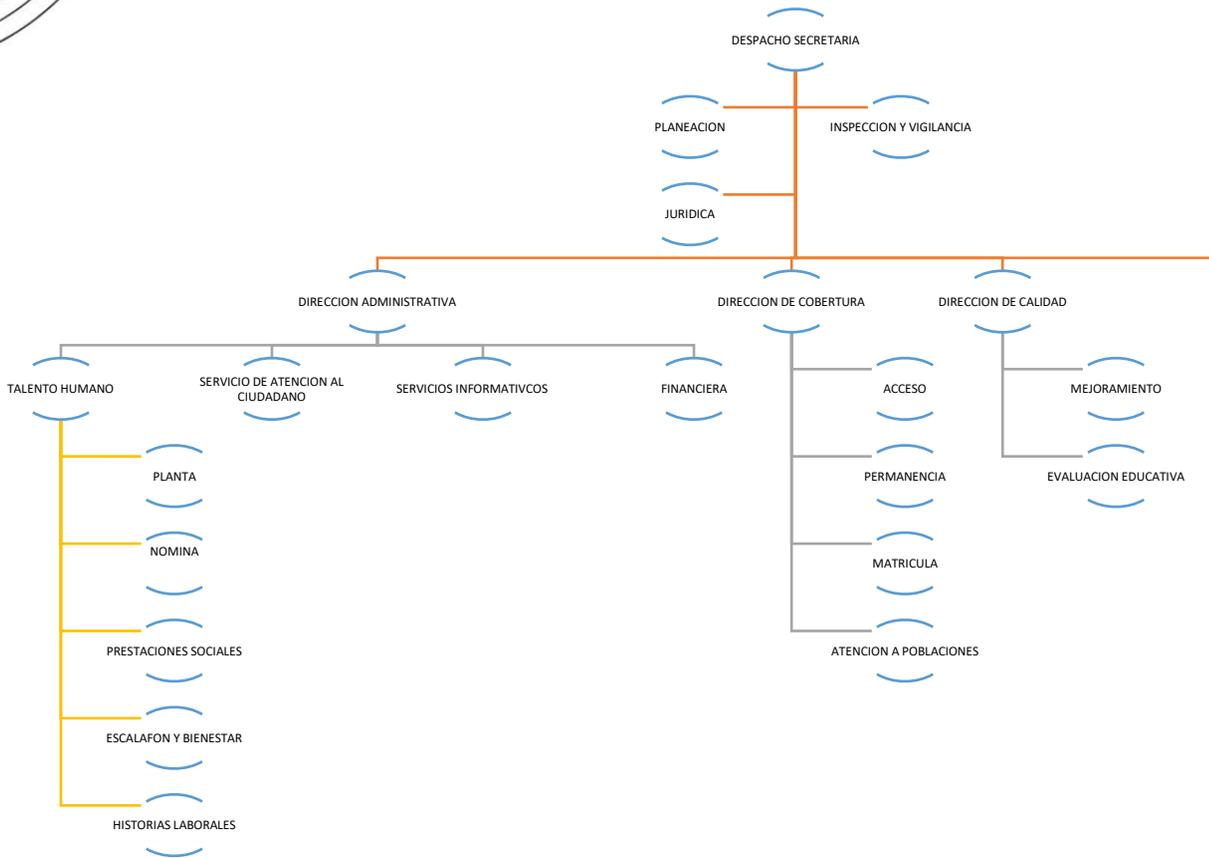
Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma, por medio del programa de INDUCCIÓN INSTITUCIONAL.

Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los servidores públicos con respecto a la Función Pública por medio del programa de REINDUCCIÓN.

7. ESTRUCTURA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Para el desarrollo de funciones y objetivos misionales y de apoyo, la entidad presenta en su estructura jerárquica tres direcciones; Dirección de Cobertura, Dirección de Calidad Educativa, Dirección Administrativa y Financiera, siendo esta última la dependencia responsable del proceso de Talento Humano para el personal docente.

A cargo del despacho se encuentran las áreas de Planeación Educativa, Jurídica e Inspección y Vigilancia.



8. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN:

La Secretaría de Educación cuenta con una planta viabilizada para el 2022 de 2.284 docentes, directivos docentes y administrativos de Instituciones Educativas Oficiales, cuyo principal objetivo es servir a la comunidad, liderar procesos de transformación sociocultural y transformar nuestro entorno, mediante la capacitación permanente para la vida, por tanto, es de vital importancia que cada una de los agentes que conforman el equipo de trabajo de la comunidad educativa se identifiquen y generen sentido de pertenencia frente a los nuevos retos de la educación, para lo cual deben estar motivados al cien por ciento con lo que hacen, motivación que se genera mediante la construcción de espacios didácticos y recreativos mediante los cuales los diferentes actores sociales que conforman la comunidad educativa, se revitalicen y adquieran nuevas energías.

Que conforme a la Resolución 393 de fecha 16 de diciembre de 2020, la planta de personal se encuentra distribuida de la siguiente forma.

Docentes de Aula	2053
Docentes Orientadores y docentes de Apoyo	29
Total, Docentes	2082
Rectores	26
Coordinadores	113
Total, Directivos Docentes	139

TOTAL, DOCENTES	2221
Total, Administrativos	63
TOTAL PLANTA CARGOS	2284

Fuente Humano planta de personal febrero 10 de 2022

9. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO

9.1. Capacitación temas administrativos y académicos

El 49.1 % de los docentes encuestados le gustaría recibir capacitación sobre el plan de formación docente, seguido por el 33.9% que le interesa el tema de prestaciones sociales.

Temáticas	No de personas
Plan de formación docente	393
Prestaciones sociales	226
Evaluación de desempeño	97
Escalafón docente	97
Otro	71

Fuente: encuesta de bienestar 2022

9.2. Temáticas para la reinducción

En temáticas de reinducción el interés de los docentes se orienta de la siguiente manera, El 24.9 % de los docentes encuestados le gustaría recibir capacitación sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, seguido por el 20.3% temas de convivencia laboral y el 14.9% sobre el manual de funciones.

Temáticas para la reinducción	No de personas
Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	405
Convivencia laboral	280
Manual de funciones	205
Código Disciplinario	169
Ley acoso laboral	147
Otro	87
Plan de desarrollo Municipal (en blanco)	84
	19
Total general	1396

Fuente: encuesta de bienestar 2022

Dentro de los temas que son de interés para el desempeño como funcionarios públicos: El 66.9 % de los docentes encuestados considera que deberían saber de inteligencia emocional, el 65.8% de temáticas de manejo de clima laboral y habilidades de comportamiento y con un 49.6% consideran deben tener manejo de herramientas ofimáticas como Word, Excel, PowerPoint.

EL CAMBIO

9.3. Temáticas de interés en eventos formativos

Dentro de los eventos formativos el 21% de los docentes le gustaría recibir cursos de Nutrición y alimentación, el 17.5% cursos de fotografía, el 14.8 le gustaría participar en un retiro espiritual y el 14.7 % recibir curso de cocina.

Eventos formativos	No de personas
Nutrición y alimentación	293
Cursos de fotografía	244
Retiro espiritual	206
Cursos de cocina	205
Emprendimiento e innovación	195
Cursos de pintura	110
Ninguna	98
Cursos de pintura infantil	45
Total, general	1396

Fuente: encuesta de bienestar 2022

9.4. Programas de formación

Dentro del interés de formación se identifica que el 23.4% refiere su interés por la formación posgradual en doctorado, el 19.8% posgrado en maestría y un 15.5% no está interesado en estudiar.

Interés de formación	Cuenta de no
Doctorado	326
Maestría	276
Por ahora no estoy interesado(a) en estudiar	217
Curso corto	190
Ya estoy cursando un programa de formación	167
Diplomado	140
Especialización	56
Licenciatura	15
Carrera universitaria (No licenciatura)	9
Total general	1396

Fuente: encuesta de bienestar 2022

9.5. Uso de las TICS

En relación al uso de Repositorios institucionales de bases de datos y contenidos digitales el 22.6 % utiliza estas herramientas en la labor docente.

EL CAMBIO

Implemento actividades de clase usando las TIC	No de personas
Alguna vez	347
Con alta frecuencia	328
Eventualmente	521
Nunca	72
Siempre	128
Total general	1396

Fuente: encuesta de bienestar 2022

10. ANALISIS DE RESULTADOS EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

FECHA REPORTE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2021	14/02/2022
---------------------------------------------------	-------------------

PRODUCTIVIDAD

Para los directivos docentes, con relación las competencias de Planeación y organización directiva y Ejecución, el mejor desempeño fue demostrado por el cargo de coordinador en tanto obtuvieron resultados sobre los 94 puntos porcentuales, respectivamente, es decir, con 1,1 puntos por encima del cargo de rector. Si bien ambos cargos son evaluados en las mismas competencias, existen diferencias relacionadas con las actuaciones intencionales y funciones, pues hay un nivel de responsabilidad mucho mayor en el rector dentro del establecimiento educativo, dada su condición de representante legal. Para los docentes, se puede apreciar que el promedio total general lo encabeza la competencia de Dominio Curricular, seguido de las competencias de Planeación y organización académica y Pedagógica y didáctica las cuales no reflejan una variación significativa. En el caso de la competencia de Evaluación del aprendizaje se observa una leve disminución en la valoración promedio para los tres cargos. Conforme a ello, es notorio que el cargo de docente tutor abarca las mejores valoraciones promedio para cada competencia marcando una diferencia de hasta 3 puntos porcentuales con relación a los resultados promedio obtenidos por los cargos de docente orientador y de aula.

CONDUCTA LABORAL

Se obtuvieron resultados sobresalientes en las competencias asociadas a ésta. Para ambos tipos de cargo, esta área le brinda soporte al trabajo implementado a nivel institucional. Por lo tanto, es posible evidenciar un buen desarrollo de procesos de administración de los recursos (físicos, tecnológicos, financieros y humanos) disponibles en las instituciones educativas. Así mismo para la gestión de la comunidad se obtuvieron resultados sobresalientes en las competencias de comunicación institucional e interacción con la comunidad y entorno, pues como su nombre lo indica, se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad; así como de la participación y la convivencia, la atención educativa a grupos poblacionales con necesidades especiales bajo una perspectiva de inclusión, y la prevención de riesgos.

ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL

Se obtuvieron resultados sobresalientes en las competencias de Planeación y Organización Directiva y Ejecución, manifestándose que ambos cargos directivos comprenden la manera como el establecimiento educativo debe orientarse. En efecto, su desempeño involucra el dominio del direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima y el gobierno escolar. De esta forma, es posible evidenciar el buen desarrollo de procesos de organización, implementación y seguimiento del funcionamiento general de la institución.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Del total de la población sujeto de evaluación de desempeño laboral establecida para la vigencia 2021, el 95% se ubican en la categoría cualitativa sobresaliente, la cual indica logro excepcional en el cumplimiento de los compromisos pactados y se superó lo esperado en relación con las funciones de sus cargos y las actuaciones intencionales atribuidas a las competencias tanto funcionales como comportamentales evaluadas.</p>	<p>Es importante optar por el diseño y aplicación de otras herramientas o instrumentos rigurosos que permita recolectar y sistematizar información relacionada, puntualmente, con las necesidades de formación de los docentes y directivos docentes del Municipio, así como acudir a otras fuentes de información de la misma Entidad Territorial y que permitan lograr información más acertada y concreta.</p>

Fuente: análisis de resultados de evaluación de desempeño 2021

EL CAMBIO

11. ACTIVIDADES PLAN DE CAPACITACIÓN:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	ALCANCE	BENEFICIARIOS
JORNADA DE INDUCCIÓN - REINDUCCIÓN	Brindar a los servidores públicos que se vinculan con la SEM, una efectiva orientación general sobre las funciones que desempeñará, los objetivos institucionales, y la estructura organizacional y misional de la SEM.	Jornada de inducción-reinducción virtual realizada por funcionarios de la Secretaría de Educación. Fecha propuesta: marzo 2022.	2.221
CAPACITACIÓN AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA SEM	Capacitación a los miembros del Comité de Convivencia Laboral de la SEM referente a la normatividad relacionada con acoso laboral. <i>(ley 1010 del 26 de enero de 2006, Resolución 652 de 2012, y demás que corresponda).</i>	Capacitación relacionada con acoso laboral, ley 1010 del 26 de enero de 2006, Resolución 652 de 2012 y demás relacionadas. Nota: Corresponde a los miembros pertenecientes al Comité de Convivencia Laboral de la SEM. Fecha propuesta: agosto 2022.	Integrantes del comité
BRIGADAS DE EMERGENCIA	Apoyar las actividades de prevención y control de desastres y emergencias con la participación activa de servidores públicos capacitados idóneamente.	Capacitación presencial en temáticas relacionadas con primeros auxilios y evacuación a los Brigadistas seleccionados. Fecha propuesta: tercer y cuarto trimestre 2022. Nota: Corresponde a la planta de Docentes, Directivos docentes y administrativos de la Secretaría de Educación que hacen parte de las brigadas de emergencia. Grupos de 10 personas por Institución educativa.	260
CAPACITACIÓN FINANCIERA	Fortalecer conocimientos financieros y de contratación que respondan a las necesidades y actividades propias de la Secretaría.	Capacitación en el manejo de SECOP, Ley de contratación y normas reglamentarias. Nota: Corresponde a la planta de Directivos docentes y pagadores. Fecha propuesta: todo el año.	52
COPASST	Capacitación a miembros del COPASST.	Taller a los miembros del COPASST, frente a normatividad relacionada con enfermedad laboral, accidente de trabajo, Decreto 1566 de 2015. Fecha propuesta: septiembre 2022.	260

12. FINANCIACIÓN

Las actividades de capacitación que realice la Secretaría de Educación, se financiarán a través de recursos del presupuesto Municipal (SGP y recursos propios) asignados para la presente vigencia; este proyecto responde a los lineamientos del Plan de Desarrollo Municipal.

13. EVALUACION DEL PLAN

La Secretaría de Educación realizará como mínimo un seguimiento anual al estado de implementación y eficacia del Plan, tomándose los correctivos o ajustes requeridos, en caso de ser necesario.

INDICADORES DE EFICACIA:

Eficacia = Cumplimiento de Actividades

Indicador = Número de capacitaciones ejecutadas/ Número de capacitaciones programadas

Indicador = Número de capacitaciones sin costo ejecutadas/ Número de capacitaciones sin costo programadas.

INDICADORES DE EFICIENCIA:

Eficiencia = Promedio de servidores públicos beneficiados por las capacitaciones

Indicador = Número de servidores públicos participantes en las capacitaciones/ Número de servidores públicos de planta

INDICADORES DE EFECTIVIDAD:

Efectividad = Nivel de impacto en el personal

% de satisfacción de las capacitaciones realizadas.

EL CAMBIO