

# Plan de Capacitación Institucional 2016

Versión 3 de junio de 2016



SECRETARÍA GENERAL - SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

# Plan de Capacitación Institucional 2016



## Contenido

1. Introducción.....	3
2. Marco Normativo.....	3
3. Principios.....	4
4. Marco Conceptual.....	4
Modelo Pedagógico Institucional - MPI - de la Defensoría del Pueblo.....	4
Inducción y Reinducción.....	4
Capacitación.....	5
5. Objetivos.....	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos.....	5
6. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.....	6
7. Ejecución.....	6
Proyectos de Aprendizaje en Equipo.....	12
Red de apoyo de Capacitación a Nivel Nacional.....	12
8. Seguimiento y Evaluación.....	12

## 1. Introducción

La Subdirección de Gestión del Talento Humano, en el marco de sus responsabilidades atiende la construcción de la estrategia de formación de los servidores públicos, a través del Plan de Formación y Capacitación en la Defensoría del Pueblo.

El programa de Formación y Capacitación está dirigido a los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo e incluye los componentes de Inducción, Re inducción y Capacitación. Para el presente año el diagnóstico de necesidades se fundamenta en las actividades pendientes por desarrollar del plan de la vigencia 2015 las cuales fueron validadas con dependencias del nivel central y regionales; las recomendaciones para el mejoramiento individual resultado de la evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa de la Entidad y el informe del área de servicio al ciudadano.

## 2. Marco Normativo

- **Ley 24 de 1992:** Por la cual se establecen la organización y funcionamiento de la Defensoría del Pueblo y se dictan otras disposiciones en desarrollo del artículo 283 de la Constitución Política de Colombia.
- **Decreto 1567 de 1998:** Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **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:** Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998. El título V establece el Sistema nacional de capacitación y estímulos.
- **Sistema de Gestión de la Calidad y MECI:** El numeral 6.2 *Talento Humano* de la norma NTCGP: 1000 y el MECI, dentro del Módulo Control de Planeación y Gestión cuenta con el componente *Talento Humano*.
- **Resolución de la Defensoría del Pueblo 1014 de 2013:** Plan Estratégico de la Defensoría del Pueblo para la vigencia 2013-2016, cuarto énfasis de acción *Fortalecimiento Institucional*.
- **Decreto 025 de 2014:** Modifica la estructura orgánica y establece la organización y funcionamiento de la Defensoría del Pueblo, incluyendo la estructura orgánica de la Entidad al igual que las funciones de las dependencias que la conforman, dentro de las cuales se encuentra la Subdirección de Gestión del Talento Humano, dependencia encargada de dirigir el proceso de talento humano en sus componentes de planeación, gestión y desarrollo, y de apoyar a la Secretaría General en los elementos conceptuales y técnicos necesarios para la formulación y evaluación de las políticas, planes, programas y estrategias de gestión y proyección del talento humano.

- **Resolución de la Defensoría del Pueblo 1491 de 2015:** Adopta la estructura de operación por procesos de la Defensoría del Pueblo y establece el manual de calidad.

### 3. Principios

El Plan de Capacitación Institucional 2016 se formula e implementa de acuerdo con los principios establecidos en el Plan Estratégico Institucional y en el Código de Ética de la Defensoría del Pueblo, vigentes.

### 4. Marco Conceptual

La capacitación se encuentra definida como 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.

El Decreto 1227 de 2005, mediante el cual se reglamenta la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998 disponen que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

El Plan de Capacitación de la Defensoría del Pueblo se constituye a partir de las actividades de Inducción, Reinducción y Capacitación.

#### Modelo Pedagógico Institucional - MPI - de la Defensoría del Pueblo

El modelo pedagógico de la Defensoría del Pueblo es una propuesta educativa basada en las obligaciones de promoción, difusión y divulgación de los derechos humanos que tiene la Entidad. Recoge el acumulado que, en este sentido, se ha construido durante las dos últimas décadas e incorpora nuevos aspectos pedagógicos, conceptuales, teóricos y metodológicos, que se sustentan en los enfoques críticos y constructivistas para la educación en derechos humanos

#### Inducción y Reinducción

El objetivo del programa de inducción es apoyar a los servidores públicos recién vinculados a vivir su proceso de socialización y de integración a la cultura organizacional, conscientes en el conocimiento y asimilación de sus valores, comportamientos, símbolos, reglamentos,

costumbres, lenguajes y ritos. Familiarizar a los servidores nuevos con la estructura de la entidad y con su misión, así como motivarlos para que participen en la construcción de la visión institucional, de manera que garantice su compromiso para lograrlo.

*Inducción al puesto de trabajo:* Su propósito es brindar información general, amplia y suficiente que permita la ubicación del servidor público en un rol dentro de la Defensoría del Pueblo y fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad en la relación de su trabajo de manera autónoma.

Las actividades de Reinducción tienen por objetivo ofrecer a los servidores públicos ya vinculados con la Defensoría del Pueblo, actualizaciones en respuesta a cambios organizacionales, técnicos o normativos.

## Capacitación

El cumplimiento de los objetivos misionales requiere talento humano eficiente y dinámico al servicio de la institución, por lo que con el Plan de Capacitación se busca fortalecer sus competencias con base en el desarrollo del talento humano, el mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios y la implementación adecuada de procesos y procedimientos; garantizando la interiorización de las competencias adquiridas y desarrolladas en los servidores públicos.

Las actividades de capacitación y el presupuesto correspondiente a la vigencia 2016, se enfocan en Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.

## 5. Objetivos

### Objetivo General

Formular e implementar el Plan de Capacitación Institucional 2016 dirigido a los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo, a través de la adquisición y desarrollo de competencias para fortalecer el desempeño laboral.

### Objetivos Específicos

Consolidar el diagnóstico de necesidades capacitación de los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo.

Identificar las actividades prioritarias atendiendo los resultados del diagnóstico y la disponibilidad presupuestal.

Ejecutar el Plan de Capacitación Institucional dirigido a los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo.

## 6. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

El Plan de Capacitación cuenta con un estudio de las necesidades de los servidores públicos, con el fin de identificar prioridades y definir acciones que tengan una cobertura institucional representativa. Debido a que en el año 2015 no se logró atender todas las temáticas propuestas para esa vigencia y atendiendo lo establecido en el procedimiento TH-P04 Capacitación, Inducción y Reinducción, las actividades pendientes por desarrollar se tomarán como base para la formulación del presente Plan. Adicionalmente, se incluirán las necesidades identificadas producto de los siguientes documentos:

### Recomendaciones para el mejoramiento individual

Como resultado de la evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa de la Entidad, por el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2015, se encontraron recomendaciones para el mejoramiento individual. Dichas recomendaciones identifican la necesidad de adelantar actividades de capacitación, lo cual representa un insumo al diagnóstico de capacitación y fueron incluidas dentro de la matriz de necesidades.

### Informe de PQRSDF Octubre - Noviembre - Diciembre de 2015

La Secretaría General a través del área de Cultura y Servicio al Usuario presentó la información obtenida en el proceso de recepción y trámite para las PQRSDF en la Entidad durante el periodo comprendido durante el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2015. Dentro de las conclusiones del informe se encuentra una tendencia al mejoramiento de los tiempos de respuesta, materializada en el uso adecuado de los canales de comunicación, así como en la acogida a los procesos de capacitación; creando hábitos de respeto con el usuario, traducidos en la oportunidad pertinencia y claridad, siguiendo los lineamientos establecidos en la Ley.

Las recomendaciones del informe se enfocan hacia la implementación de herramientas de capacitación en la Regional Bogotá, estimular la creación de conciencia relacionada con la responsabilidad con el usuario y crear ambiente de respeto y confianza mutua que acerque aún más a la Defensoría del Pueblo con la comunidad.

Partiendo de estas recomendaciones y de las necesidades identificadas por dependencias y regionales se incluye la realización de Talleres de cultura de servicio al ciudadano a nivel central y en regionales priorizadas de acuerdo con la categoría.

## 7. Ejecución

En concordancia con el marco conceptual, el Plan de Capacitación Institucional de la Defensoría del Pueblo se articula a partir de las actividades de inducción, reinducción y capacitación programadas. A continuación se presenta el Plan de Capacitación presentado a la Comisión de Personal en las sesiones de 14 de diciembre de 2015 y 18 de marzo de 2016:

Cronograma Plan Institucional de Capacitación										Código: TH-PPA-F80			
										Versión: 01			
										Vigente desde: 18/01/2016			
										Fecha de Actualización: 3 de junio de 2016			
Programación													
Énfasis de acción	Línea de capacitación	Temática	Dependencia solicitante	Presupuesto	Fecha de programación	Fecha Realización	Entidad que orienta la capacitación	Número de participantes	Horas	Modalidad	Dependencia participante	Estado de Avance	% de Cumplimiento
Cultura en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario	Especializada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de responsabilidad penal</li> <li>• Protocolos de atención a niños, niñas y adolescentes en responsabilidad penal</li> <li>• Violencia sexual, intrafamiliar y explotación sexual (Capacitación virtual) y a nivel central para 40 personas</li> </ul>	Delegada para la Infancia, la Juventud y el Adulto Mayor	Gastos de funcionamiento y apoyo interinstitucional	Del 19 de febrero al 10 de junio	Del 19 de febrero al 10 de junio	Dirección de Pueblo	53	120	Presencial y Virtual	Videoconferencia y Alámbito, Bolívar y Magdalena. Presencial: Nivel central	En desarrollo	43,66%
		Diplomado en Derechos Humanos	Nacional	Gastos de funcionamiento	Julio - Diciembre		Dirección Nacional de Promoción y Divulgación de los Derechos Humanos y Red de Docentes			Presencial			
		Seguridad en el terreno Acción integral contra minas antipersonal	Nacional	Gastos de funcionamiento y apoyo interinstitucional	Septiembre 2016 - Septiembre 2017	Septiembre 2016 - Septiembre 2017	Universidad de Alcalá	2	12 meses	Presencial y Virtual	Nivel nacional	En inscripciones para postulaciones	
Victimas del conflicto armado y escenarios de paz	Especializada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Justicia Transicional:</li> <li>• Ley 1448 de 2011 (medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno)</li> <li>• Atención</li> <li>• Reparación: restitución de tierras</li> <li>• Ley 1719 de 2014 (acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado).</li> <li>• Estrategias de mediación en el marco del postconflicto</li> <li>• Enfoque diferencial y de género</li> </ul>	Oficina de Asuntos Internacionales Despacho del Vicedefensor del Pueblo Dirección Nacional de ATD, Nivel Regional Delegada Víctimas Delegada para las indígenas y las Minorías Étnicas Dirección Nacional de Defensoría Pública Delegada para los DISC	Gastos de funcionamiento y apoyo interinstitucional	02 de marzo	02 de marzo	Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas Convenció Regional Huila	21	4	Presencial	Regional Huila	Finalizado	100%
					11 de febrero	11 de febrero	Defensoría del Pueblo	7	4	Presencial	Analistas SAT	Finalizado	100%
					16 de febrero	16 de febrero	UNMAS	14	4	Presencial	Regional Santander	Finalizado	100%
					26 de febrero	26 de febrero		9	4	Presencial	Regional Bolívar	Finalizado	100%
Derechos Económicos, Sociales, Culturales, Colectivos y del Ambiente	Especializada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodologías de investigaciones sociales y análisis estadístico</li> <li>• Formulación y Gerencia de Proyectos sociales</li> </ul>	Delegada para los Derechos Sociales, Económicos y Culturales	Gastos de funcionamiento	Julio - Diciembre								
		Actualización temáticas Gestión de Talento Humano	Subdirección de Gestión del Talento Humano	Gastos de funcionamiento	11 de febrero	11 de febrero	Subdirección de Gestión del Talento Humano	15	1	Presencial	Subdirección de Gestión del Talento Humano	Finalizado	100%
		Actualización temáticas Gestión de Talento Humano	Subdirección de Gestión del Talento Humano	Gastos de funcionamiento	12 de febrero	12 de febrero	Subdirección de Gestión del Talento Humano	20	1	Presencial	Subdirección de Gestión del Talento Humano	Finalizado	100%
Fortalecimiento Institucional	Institucional	Actualización temas jurídicos	Oficina Jurídica	Gastos de funcionamiento	20 de abril	20-abr	Oficina Jurídica	28	2	Presencial	Nivel central	Finalizado	100%
			Oficina Jurídica	Gastos de funcionamiento	13 de mayo		Oficina Jurídica		2	Presencial	Grupo de Gestión Documental		





Proyecto	Objetivo	Actividad	Fecha	Estado	Impacto	Beneficiarios	Presupuesto	Indicador	Observaciones
Fortalecimiento Institucional	Organización de archivos	Regional Guahira	19, 20 y 21 de enero	Finalizado	100%	Regional Guahira	20	Grupos de Gestión Documental	
		Regional Cesar	20, 21 y 22 de enero	Finalizado	100%	Regional Cesar	21,5	Grupos de Gestión Documental	
		Subdirección de Gestión del Talento Humano - Guahira	3 de febrero	Finalizado	100%	Subdirección de Gestión del Talento Humano - Guahira	2	Grupos de Gestión Documental	
		Regional Caquetá	08, 09 y 10 de febrero	Finalizado	100%	Regional Caquetá	26	Grupos de Gestión Documental	
		Regional Magdalena	10 de febrero	Finalizado	100%	Regional Magdalena	2	Videoconferencia	
		Regional Antioquia	15 de marzo	Finalizado	100%	Regional Antioquia	2	Videoconferencia	
		Regional Córdoba	16 y 17 de marzo	Finalizado	100%	Regional Córdoba	6	Grupos de Gestión Documental	
		Regional Guaviare	26, 27, 28 y 29 de abril	Programado		Regional Guaviare		Grupos de Gestión Documental	
		Regional Guajira	Ajustado por cambio de sede	Programado		Regional Guajira		Grupos de Gestión Documental	
		Regional Bolívar	3, 4, 5 y 6 de mayo	Programado		Regional Bolívar		Grupos de Gestión Documental	
Fortalecimiento Institucional	Estrategias para la Evaluación del Desempeño Laboral	Subdirección de Gestión del Talento Humano - Administrativa	30 de marzo	Finalizado	100%	Subdirección de Gestión del Talento Humano - Administrativa	3,5	Subdirección de Gestión del Talento Humano - Administrativa	
		Regional Santander	18, 19 y 20 de abril	Finalizado	100%	Regional Santander	24	Subdirección de Gestión del Talento Humano - Administrativa	
		Regional Antioquia	Del 02 al 06 de mayo	Programado		Regional Antioquia	32	Subdirección de Gestión del Talento Humano - Administrativa	
		Regional Valle	Del 10 al 13 de mayo	Programado		Regional Valle	32	Subdirección de Gestión del Talento Humano - Administrativa	
		Regional Córdoba	16 y 17 de mayo	Programado		Regional Córdoba	8	Subdirección de Gestión del Talento Humano - Administrativa	
		Regional Guahira	19 y 20 de mayo	Programado		Regional Guahira	10	Subdirección de Gestión del Talento Humano - Administrativa	
		Regional Boyacá	23, 24 y 25 de mayo	Programado		Regional Boyacá	36	Subdirección de Gestión del Talento Humano - Administrativa	
		Regional San Andrés y Providencia	26 y 27 de mayo	Programado		Regional San Andrés y Providencia	12	Subdirección de Gestión del Talento Humano - Administrativa	
		Regional Atlántico	31 de mayo y 01 de junio	Programado		Regional Atlántico	28	Subdirección de Gestión del Talento Humano - Administrativa	
		Regional Huila	07 y 08 de junio	Programado		Regional Huila		Subdirección de Gestión del Talento Humano - Administrativa	
Fortalecimiento Institucional	Relaciones laborales	Subdirección de Gestión del Talento Humano - Comisión de Personal	29 de abril	Programado	100%	Subdirección de Gestión del Talento Humano - Comisión de Personal	3	Subdirección de Gestión del Talento Humano - Comisión de Personal	
		Regional Guahira	Junio	Programado		Regional Guahira		Comisión de Personal	
		Apoyo Interinstitucional	25 de mayo	Programado		Apoyo Interinstitucional	2	Apoyo Interinstitucional	
		Regional Córdoba	Marzo a Noviembre	Programado		Regional Córdoba		Apoyo Interinstitucional	
		Regional Guahira	Del 29 de marzo al 04 de abril	Programado		Regional Guahira	40	Apoyo Interinstitucional	
		Regional Cesar	Del 14 de junio al 7 de julio	Programado		Regional Cesar	1	Apoyo Interinstitucional	
		Regional Magdalena	Del 20 de junio de 2016 al 14 de julio	Programado		Regional Magdalena	1	Apoyo Interinstitucional	
		Regional Huila	Del 5 al 25 de mayo	Programado		Regional Huila	2	Apoyo Interinstitucional	
		Regional Boyacá	Del 5 al 25 de mayo	Programado		Regional Boyacá	100	Apoyo Interinstitucional	
		Regional Santander	Del 5 al 25 de mayo	Programado		Regional Santander		Apoyo Interinstitucional	

Las actividades de **Reinducción** continuarán enfocándose en la temática de Ley de Transparencia y Acceso a la información pública, en las siguientes regionales:

N°	REGIONAL	FECHA	RESPONSABLE RED DE APOYO	CARGO
1	Regional Magdalena	Lunes 18 de abril	Esmeralda Soledad Tovar Castro	Profesional Universitario
2	Regional Arauca	Jueves 21 de abril	Zuly Maritza Arenas Otero	Profesional Especializado Grado 17
3	Regional Chocó	Viernes 29 de abril	Nydia Esther Ballesteros Pacheco	Profesional Universitario Grado 14
4	Regional Ocaña	Martes 10 de mayo	Dalgie Esperanza Pacheco Torrado	Profesional Especializado Grado 17
5	Regional Cauca	Viernes 20 de mayo	María Luzydalia Zambrano Paz	Asesora Promoción y Divulgación de DDHH
6	Regional Amazonas	Junio a noviembre	Martha Liliana Abril Granados	Profesional Especializado Grado 17
7	Regional Bolívar		María de los Angeles Durán H.	Profesional Universitario Grado 15
8	Regional Caldas		Alba Nora aristizabal Vargas	Profesional Administrativo y de Gestión Grado 20
9	Regional Caquetá		Carlos Adolfo Perdomo Hermida	Profesional Especializado Grado 17
10	Regional Casanare		Olga Lucía Barrera Cardozo	Profesional Especializado Grado 17
11	Regional Cesar		Eduard Rafael León López	Profesional Especializado Grado 17
12	Regional Guainía		Luz Helena Quinceno Sánchez	Profesional Universitario Grado 15
13	Regional Guajira		Shirley Gonzalez Blanco	Profesional Especializado
14	Regional Guaviare		Luz Marina Londoño Quiza	Profesional Especializado Grado 17
15	Regional Magdalena Medio		Martha Cecilia Segura Niño	Auxiliar Grado 7
16	Regional Putumayo		Paola Andrea Mesias Bravo	Profesional Especializado Grado 17
17	Regional Quindío		Wilson German Piraquive Pérez	Profesional Especializado en Investigación Grado 17
18	Regional Risaralda		Luz Mery Hoyos Cuartas	Auxiliar Administrativo Grado 10
19	Regional San Andres		Nolan Herrera Mercado	Profesional Especializado Grado 17
20	Regional Sucre		Margarita Irene Jaimes Velásquez	Profesional Especializado Grado 17 Analista SAT
21	Regional Urabá		Carlos Mario de Hoyos Tous	Profesional Especializado Grado 18
22	Regional Vaupés		Johann Sebastian García García	Técnico en Criminalística Grado 15
23	Regional Vichada		Homero Alberto Rosero Rosas	Profesional Especializado Grado 17

El programa de **Inducción** continuará adelantándose a través del curso virtual en las regionales por fuera de la ciudad de Bogotá. En el nivel central (incluye Regionales Bogotá y Cundinamarca) los nuevos servidores públicos también realizarán el curso virtual y de ser necesario se programarán sesiones para ampliar la información de algunas de los módulos. En ese orden de ideas la agenda de estas sesiones quedará de la siguiente manera:

### Primer día

8:00 – 8:45 a.m.	Bienvenida – Palabras de Ana Elizabeth Hernández Botía, Subdirectora de Gestión de Talento Humano - Presentación del grupo de participantes – Área de Capacitación y Formación Institucional
8:45 – 9:30 a.m.	Planeación Estratégica – Henry Santana
9:30 – 9:45 a.m.	Descanso
9:45 – 11:00 a.m.	Defensoría del Pueblo - Dirección Nacional de Promoción y Divulgación
11:00 – 12:00 m.	Servicio al Ciudadano – Luis Acero Camacho
12:00 – 1:00 p.m.	Ley de Transparencia – Andrea Carolina Hernández
1:00 – 2:00 p.m.	Almuerzo
2:00 – 3:00 p.m.	Código Disciplinario y Ley 1010 – Wilson Ramírez
3:00 – 3:45 p.m.	Código de Ética – Oscar Javier Cruz Martínez
3:45 – 4:00 p.m.	Descanso
4:00 – 5:00 p.m.	Comunicaciones Internas – Álvaro García Hoyos
5:00 – 5:15 p.m.	Asemdep

### Segundo día

8:00 – 8:30 a.m.	Carrera Administrativa – Nidia Lucía Martínez Camargo
8:30 – 9:15 a.m.	Desarrollo del Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo – Oscar Javier Cruz Martínez
9:15 – 9:30 a.m.	Descanso
9:30 – 11:30 a.m.	Gestión Técnica del Talento Humano- Martha Patricia Jiménez Beltrán
11:30 – 11:45 a.m.	Asdep
11:45 – 12:15 m.	Evaluación y clausura – Área de Capacitación y Formación Institucional

## Proyectos de Aprendizaje en Equipo

### Red de apoyo de Capacitación a Nivel Nacional

Teniendo como objetivo adelantar las actividades del Plan de Capacitación y garantizar su identificación con las necesidades regionales, en el año 2015 se re-activó el equipo con los representantes de cada Regional con el fin de facilitar el enlace con la Subdirección de Gestión del Talento Humano para garantizar la gestión de actividades de capacitación, así como el desarrollo óptimo de los eventos que se programen.

## 8. Seguimiento y Evaluación

La evaluación del Plan de Capacitación 2016 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

Indicador	Fórmula del Indicador	Tipo
Participación en programas anuales a Nivel Nacional	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de servidores participantes}}{\text{N}^\circ \text{ total de servidores}} \times 100$	Eficacia (Cobertura)
Participación en programas anuales en las Regionales diferentes a Bogotá y Cundinamarca	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de servidores participantes en Regionales}}{\text{N}^\circ \text{ total de servidores en Regionales}} \times 100$	Eficacia (Cobertura)
Aprovechamiento de los recursos	$\frac{\text{Costo total del programa anual}}{\text{N}^\circ \text{ total de participantes}}$	Eficiencia