

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA****FICHA TÉCNICA DE INDICADORES - HOJA DE VIDA DEL INDICADOR**

CÓDIGO:
FPIN-018
VERSIÓN: 06
EMISIÓN:
25/05/2017
PÁGINA
1 DE 1

PROCESO:	GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Fecha de Diligenciamiento	14/06/2017
NOMBRE DEL INDICADOR:	Impacto de las capacitaciones realizadas		
TIPO	Eficiencia <input type="checkbox"/>	Eficacia <input checked="" type="checkbox"/>	Efectividad <input checked="" type="checkbox"/>
OBJETIVO DEL PROCESO U OBJETIVO DE CALIDAD DEL SIGEC			
Gestionar las competencias del Talento Humano de la Institución, en forma oportuna y eficiente en un ambiente laboral favorable			
PROPÓSITO DEL INDICADOR			
Medir el impacto de la formación ofrecida a los funcionarios en el fortalecimiento de sus competencias			
RESPONSABLE			
Líder Proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano			
FÓRMULA DE CÁLCULO			
$(\text{No. de evaluaciones de impacto satisfactorias}) / (\text{No. de evaluaciones de impacto aplicadas}) * 100$			
VARIABLES Y DATOS			
FUENTES DE INFORMACIÓN	Registros de Evaluaciones de Impacto aplicadas		
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje		
FRECUENCIA DE TOMA DE DATOS	Trimestral		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN	Semestral		
TENDENCIA	META		NIVEL DE DESAGREGACIÓN
Creciente	Mínima	Básica	N/A
	75%	85%	
DOCUMENTOS DE SOPORTE		USUARIOS	
PIC, Evaluaciones de Impacto Programa de Capacitación		Planeación Institucional, Proceso de Seguimiento y Control	
VOCABULARIO			
PIC: Plan Institucional de Capacitación			
INTERPRETACIÓN / ANÁLISIS			
El indicador representara uno de los insumos para determinar el impacto del Plan Institucional de Capacitación, ya que la evaluación será realizada por el jefe inmediato de las personas capacitadas, dicho resultado será artifice de la toma de acciones pertinentes que mejoren o mantengan el cumplimiento de los objetivos del Programa de Capacitación.			
OBSERVACIONES			
Las Evaluaciones de Impacto de Capacitación solo se aplicaran a las capacitaciones que hagan parte de los actos educativos de Formación y/o Entrenamiento.			