



# IDPAC

Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - IDPAC ACTUALIZACION ACTIVIDADES PARA EL AÑO 2026

ENERO 2026



**IDPAC** | **BOGOTÁ**

**INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN  
COMUNAL - IDPAC**

**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**

**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS -**

**IDPAC**

<b>CÓDIGO:</b>	IDPAC-GTH- PL06	<b>VERSIÓN</b>	03
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>		<b>APROBÓ</b>
Luz Angela Buitrago Duque  Diana Marcela Porras	Yuly Marcela Barajas Aguilera		
Profesional Universitario - 219 – 02 Talento Humano Secretaría General Contratista Talento Humano Secretaría General	Secretaria General		Comité Institucional de Gestión y Desempeño
<b>FECHA</b>	<b>FECHA</b>	<b>FECHA</b>	
19/01/2026	19/01/2026	19/01/2026	

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

REGISTRO DE MODIFICACIONES		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN MODIFICACIÓN
02	30/01/2025	Se realiza plan Institucional de Capacitación para vigencia 2024- 2027
03	27/01/2025	Se realiza actualización del plan para el 2025, respecto a las actividades a realizar como resultado de las encuestas aplicadas a los funcionarios (as) en el los meses de noviembre y diciembre de 2025, enmarcado en el Plan estratégico de TH 2024-2027, y en la disponibilidad presupuestal para el año 2025.
04	19/01/2026	Se realiza actualización del plan para el 2026, respecto a las actividades a realizar como resultado de las encuestas aplicadas a los funcionarios (as) en el los meses de noviembre y diciembre de 2025, enmarcado en el Plan estratégico de TH 2024-2027, y en la disponibilidad presupuestal para el año 2026.

## TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO .....	1
TABLA DE ILUSTRACIONES .....	2
ACTUALIZACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026	4
Introducción .....	4
Metodología .....	6
• Enfoque Metodológico .....	9
• Análisis de resultados – DNAO.....	9
Resultados encuesta de impacto satisfacción 2025.....	10
Resultados encuesta de necesidades 2026.....	16
Indicador .....	54
EJECUCIÓN .....	54
Presupuesto Disponible .....	54
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	55

## TABLA DE ILUSTRACIONES

<i>Ilustración 1: Evaluación de la metodología .....</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<i>Ilustración 2: Evaluación de los docentes.....</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<i>Ilustración 3: Evaluación de la logística .....</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<i>Ilustración 4: Evaluación de la pertinencia e Impacto.....</i>	14
<i>Ilustración 5: Relación entre lo aprendido, la aplicación práctico y aporte al cumplimiento.....</i>	15
<i>Ilustración 6: Eje temático I: Gestión del conocimiento y la innovación – Saber Ser.....</i>	17
<i>Ilustración 7: Eje temático I: gestión del conocimiento y la innovación - saber ser (2).....</i>	18
<i>Ilustración 8: Eje temático I: Gestión del conocimiento y la innovación – Saber Hacer.....</i>	21
<i>Ilustración 9: eje temático i: gestión del conocimiento y la innovación - saber hacer (2).....</i>	22
<i>Ilustración 10: Eje temático I: Gestión del conocimiento y la innovación – Saberes.....</i>	24
<i>Ilustración 11: Eje temático I: gestión del conocimiento y la innovación - saberes (2).....</i>	25
<i>Ilustración 12: Eje temático II: Creación de valor público – Saber – Ser.....</i>	27
<i>Ilustración 13: Eje temático II: Creación de valor público – Saber – Hacer.....</i>	28
<i>Ilustración 14: Eje temático II: Creación de valor público – Saberes.....</i>	29
<i>Ilustración 15: Eje temático III: transformación digital - saber ser.....</i>	31
<i>Ilustración 16: Eje temático III: Transformación digital - saber hacer.....</i>	33
<i>Ilustración 18: Eje temático IV: Probidad y ética de lo público – saber ser (1).....</i>	34
<i>Ilustración 20: Eje temático IV: Probidad y ética de lo público – saberes .....</i>	35
<i>Ilustración 20: Eje temático IV: Probidad y ética de lo público – saberes .....</i>	36
<i>Ilustración 21: EJE TEMÁTICO IV: probidad y ética de lo público - .....</i>	37
<i>Ilustración 22: EJE TEMATICO IV: probidad y ética de lo público - empatía y solidaridad.....</i>	38
<i>Ilustración 23: EJE TEMÁTICO IV: probabilidad y ética de lo público - estrategias de comunicación y educación.....</i>	40
<i>Ilustración 24: Áreas/Dependencias donde los funcionarios desarrollan sus funciones.....</i>	41
<i>Ilustración 25: Temáticas que los funcionarios desearían abordar en las próximas .....</i>	43
<i>Ilustración 26: Interés de los funcionarios en el aprendizaje de una segunda lengua.....</i>	44
<i>Ilustración 27: Modalidad de su preferencia para el desarrollo de las clases.....</i>	45
<i>Ilustración 28: Periodo del año en el que los funcionarios prefieren recibir las capacitaciones..</i>	46

*Ilustración 1: Funcionarios (as) que estarían dispuestos a capacitar de acuerdo con las funciones que desempeñan y su experiencia .....* ..... 47

## ACTUALIZACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026

### Introducción

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC constituye un instrumento de planeación estratégica orientado a identificar, articular y atender las necesidades de capacitación de las servidoras y los servidores públicos de la entidad, con el fin de fortalecer sus conocimientos, habilidades y competencias laborales, mejorar el desempeño individual y organizacional, y contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

El Plan Institucional de Capacitación se formula en armonía con el marco normativo vigente, particularmente con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1227 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015, el cual adopta los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNF) 2020-2030<sup>1</sup> reglamentado mediante la Resolución 104 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Dicho plan establece estrategias basadas en el enfoque por competencias, en coherencia con los lineamientos del modelo de empleo público y la gestión del talento humano en Colombia.

Así mismo, el Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano 2025–2027 del IDPAC incorpora la estrategia de “Crecimiento personal”, orientada al fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de las servidoras y los servidores públicos, bajo el enfoque del servidor público 4.0, con capacidades para aportar a la transformación y fortalecimiento de la participación incidente en la ciudad de Bogotá.

En este marco, la estrategia busca promover el liderazgo, el desarrollo personal y profesional del talento humano de la entidad, mediante la implementación de acciones de formación,

---

<sup>1</sup> El PNF tiene un alcance realizado por la Escuela Superior de Administración Pública a partir del 2023 y hasta el 2030 (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030), en el cual se incluyen los nuevos ejes temáticos (Paz total, memoria y derechos; Territorio, vida y ambiente; Mujeres, inclusión y diversidad; Transformación digital y cibercultura; Probidad, ética e identidad de lo público; Habilidades y competencias) y nuevos lineamientos para el fortalecimiento de las competencias laborales, habilidades y conocimientos de los servidores públicos.

capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, sustentadas en instrumentos pedagógicos y didácticos acordes con el contexto institucional y las necesidades del servicio. Dichas acciones se definen a partir de los resultados de los diagnósticos y encuestas aplicadas, orientadas al fortalecimiento de las dimensiones del saber ser, saber hacer y saber conocer, con el propósito de optimizar el desempeño laboral y comportamental.

Finalmente, en cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Proceso de Gestión de Talento Humano organiza la información asociada a la capacitación y define las acciones necesarias para el desarrollo de los procesos que conforman la gestión del talento humano, en concordancia con los objetivos estratégicos institucionales y la normatividad vigente.

### **Objetivo**

Implementar el Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC, orientado al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias de las servidoras y los servidores públicos, en concordancia con la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 y las directrices del enfoque de Servidor Público 4.0, a partir del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, sustentado en la información recolectada mediante las encuestas de necesidades de capacitación 2026, satisfacción e impacto de la capacitación 2025 y demás insumos relevantes.

### **Alcance**

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 se orienta al desarrollo de la estrategia de crecimiento personal de las servidoras y los servidores de la entidad, mediante procesos de formación y capacitación. En este sentido, el Plan impacta directamente a las y los empleados públicos de la planta de personal y, de manera complementaria, a las y los contratistas, a través del programa de inducción y reinducción, así como de las acciones de formación y capacitación gestionadas de manera gratuita por la entidad.

## Metodología

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 se adoptó un enfoque metodológico mixto, que integra métodos cuantitativos y cualitativos, el cual permite garantizar la confiabilidad, validez y objetividad en el análisis de la información recopilada. En este marco, se tuvieron en cuenta los siguientes componentes metodológicos:

- **Población objetivo**

La población objetivo corresponde a las servidoras y los servidores públicos que participaron en la aplicación de la encuesta de necesidades de capacitación, quienes hacen parte de la planta global de personal del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC. Dicho instrumento de recolección de información fue aplicado de manera virtual y diligenciado por 34 servidoras y servidores, lo que equivale al 34 % de los 100 servidores y las servidoras públicos que, a la fecha de realización de la encuesta, se encontraban activos en la planta de personal de la entidad.

Adicionalmente, se aplicó una encuesta de satisfacción e impacto de la capacitación recibida durante la vigencia 2025, la cual también fue realizada de manera virtual y diligenciada por 34 servidoras y servidores, correspondientes al 34 % de los 100 servidores y las servidoras públicos activos a la fecha de aplicación del instrumento, constituyéndose en una muestra representativa para el análisis.

- **Técnicas e instrumentos utilizados**

Como técnicas de recolección de información se aplicaron dos encuestas orientadas, por una parte, a identificar las necesidades individuales de capacitación y, por otra, a medir el nivel de satisfacción e impacto de las acciones de capacitación desarrolladas en la vigencia inmediatamente anterior. Estos instrumentos fueron enviados a las servidoras y los servidores públicos a través de correo electrónico institucional por parte de la Secretaría General – Gestión del Talento Humano.

Con base en la información recolectada, se elaboró la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), en la cual se identifican y consolidan las necesidades reales de capacitación tanto a nivel organizacional como individual. El componente organizacional se fundamenta, entre otros insumos, en los seguimientos y auditorías internas, cuyas observaciones y recomendaciones son emitidas por la Oficina de Control Interno;

mientras que el componente individual se orienta al análisis de las necesidades identificadas por las servidoras y los servidores públicos.

De manera complementaria, la Secretaría General – Gestión del Talento Humano solicitó, mediante comunicación electrónica dirigida a las y los subdirectores, jefes de oficina y gerentes de la entidad, el diligenciamiento del formulario denominado “Ficha de Capacitación Interna”. Este instrumento permite registrar la información correspondiente a las actividades de capacitación programadas por cada dependencia, orientadas al fortalecimiento de las competencias de las servidoras y los servidores en el ejercicio de la función pública, así como a la transferencia del conocimiento como factor transversal en la entidad. Lo anterior contribuye al cumplimiento de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), liderada por la Oficina Asesora de Planeación.

Así mismo, para la construcción del PIC 2026 se tuvo en cuenta la información obtenida a través de la Entrevista de Retiro de las y los servidores públicos, instrumento formalizado y controlado en el Sistema Integrado de Gestión de la entidad. Este formulario recopila información relacionada con las causales de retiro del servicio y con la valoración que realizan las y los exfuncionarios sobre diversos aspectos y servicios recibidos durante su permanencia en la entidad. A partir de esta información se identifican aportes relevantes sobre la contribución de las acciones de capacitación al fortalecimiento de competencias, la experiencia institucional, el flujo de información, así como la transferencia y posible fuga del conocimiento, en concordancia con la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación. Adicionalmente, se identifican oportunidades de mejora orientadas a satisfacer las expectativas del talento humano.

Otras técnicas cualitativas utilizadas para la obtención de información sobre percepciones, opiniones y experiencias de las servidoras y los servidores públicos incluyen las reuniones con los grupos de valor de la entidad y las solicitudes formuladas por las organizaciones sindicales, las cuales se desarrollarán durante el transcurso de la vigencia.

Finalmente, como estrategia de difusión y acceso a la oferta formativa, se realizará el envío periódico de comunicaciones electrónicas dirigidas a servidoras y servidores públicos, directivos, gerentes y contratistas, relacionadas con la oferta educativa disponible a través de las alianzas estratégicas gestionadas por la entidad.

- Alianzas estratégicas**

Las alianzas estratégicas con las que cuenta el IDPAC constituyen un elemento fundamental para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, en la medida en que permiten gestionar ofertas de formación y capacitación orientadas al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias laborales de las servidoras y los servidores públicos, las cuales se relacionan a continuación:

**Tabla 1: Alianzas estratégicas para el desarrollo del PIC**

<b>ALIANZAS ESTRATÉGICAS</b>	
<b>ENTIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN GENERAL</b>
Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP	Establece lineamientos generales en materia de empleo público a nivel Nacional y formula el Plan Nacional de Formación y Capacitación para las entidades del orden nacional y territorial de acuerdo con la normatividad vigente, entre otras.
Escuela Superior de Administración Pública - ESAP	Asesora y acompaña al DAFP en el establecimiento de la línea técnica y metodológica sobre la cual se deben formular los planes de capacitación de todas las entidades públicas a nivel nacional de acuerdo con la normatividad vigente, entre otras.
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	Establece lineamientos generales en materia de empleo público a nivel Distrital de acuerdo con la normatividad vigente, entre otras.  Administra y gestiona el programa distrital de Alianzas en términos de educación y bienestar para los servidores públicos del distrito.
Alcaldía Mayor de Bogotá – Secretaría General	Administra y gestiona la Plataforma de formación virtual en gestión pública de la Secretaría General. Con "Soy 10 aprende" como programa de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor se busca generar competencias por medio de formación para los funcionarios del Distrito.
Instituto colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior - Mariano Ospina Pérez - Icetex	Presenta los términos y condiciones de las convocatorias para educación formal en el Distrito y administra los recursos necesarios para este fin por medio del Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital -FRADEC- y del Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados – FEDHE.
Otras entidades públicas del orden nacional y territorial	Presentan la oferta de capacitación que tienen a su disposición y que puede ser requerida por la entidad.
Instituciones de educación superior, universidades públicas y privadas, entre otras.	Presentan la oferta de capacitación que tienen a su disposición y que puede ser requerida por la entidad.

Fuente: Elaboración propia

- **Enfoque Metodológico**

Siguiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación - vigencia 2026 se implementará la metodología de Aprendizaje Organizacional que es el proceso mediante el cual las organizaciones adquieren, comparten y utilizan el conocimiento para mejorar su desempeño. Se trata de un proceso continuo que involucra a todos los miembros de la organización.

El aprendizaje organizacional puede tomar muchas formas, incluyendo:

- La creación de nuevos conocimientos, a través de la investigación, el desarrollo y la innovación.
- La transferencia de conocimientos, a través de la formación, la mentoría y la colaboración.
- La aplicación de conocimientos, a través de la mejora de procesos, la resolución de problemas y la toma de decisiones.

El aprendizaje organizacional constituye un elemento fundamental para el fortalecimiento y sostenibilidad de las organizaciones. En primer lugar, permite mantenerse actualizadas frente a los avances de su sector y responder de manera oportuna a los cambios del entorno. En segundo lugar, contribuye al mejoramiento de la eficiencia, la productividad y la competitividad institucional, al optimizar el desempeño de los procesos y del talento humano. Finalmente, favorece la consolidación de un ambiente de trabajo orientado a la innovación y la creatividad, promoviendo la generación de valor público y el mejoramiento continuo

- **Análisis de resultados – DNAO**

- Procesamiento de la información: Una vez recolectada la información de la encuesta de satisfacción e impacto de la capacitación - vigencia 2025, la encuesta de necesidades de capacitación individual o enfocada al sujeto – vigencia 2026, las entrevistas de retiro aplicadas en la vigencia 2025, las fichas de capacitación interna diligenciada por los directivos y jefes de dependencia para la vigencia 2026 y las observaciones / aportes realizadas por la oficina de Control Interno para la vigencia 2026; se procedió a realizar el análisis de los datos obtenidos, tabulando la información correspondiente y priorizando los temas más votados de acuerdo con la metodología utilizada en la aplicación de los instrumentos.

De esta manera, se consolidó la información en una matriz de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional -DNAO- que permitió identificar las necesidades de capacitación descritas en el presente plan, las cuales son el objeto de desarrollo por medio de las actividades de formación y capacitación para la vigencia 2026.

Ahora bien, de acuerdo con el análisis de los datos obtenidos en los instrumentos de recolección de información implementados, se evidencia la siguiente información:

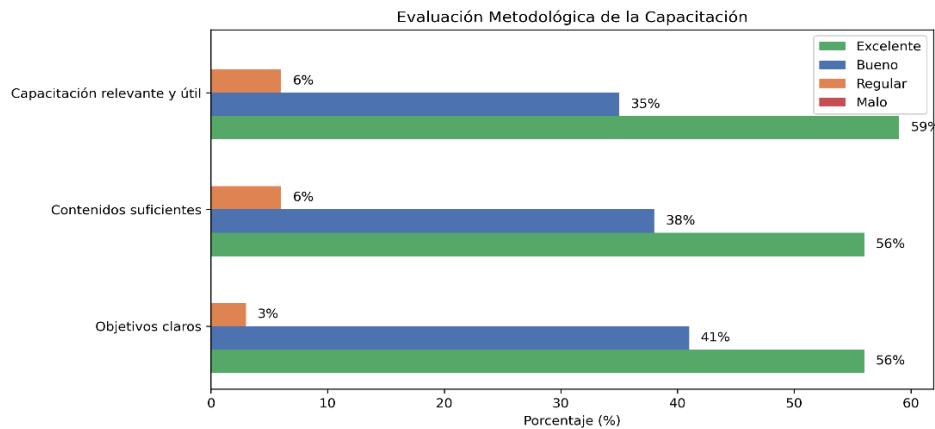
- **Encuesta de satisfacción e impacto de la capacitación de la vigencia 2025:**

Este instrumento de recolección de información fue diseñado con el propósito de identificar la percepción de las servidoras y los servidores públicos frente a las acciones de capacitación recibidas durante la vigencia anterior, con el fin de establecer acciones de mejora que sirvan como insumo para la formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia. Dicho instrumento se encuentra disponible de manera virtual en la plataforma institucional Microsoft Forms y formalizado para su consulta y descarga a través del Sistema Integrado de Gestión – SIGPARTICIPO.

De conformidad con lo señalado anteriormente, la encuesta fue aplicada de manera virtual mediante un formulario dispuesto en la plataforma Forms de Office 365, el cual fue diligenciado por 34 servidoras y servidores públicos, equivalentes al 34% de los 100 servidoras y servidores públicos que, a la fecha de aplicación del instrumento, se encontraban vinculados a la planta de personal de la entidad. A partir de la información recolectada, se obtuvieron los siguientes resultados:

De la capacitación recibida en la vigencia 2025 se concluyó:

### Ilustración 1: Evaluación Metodológica de la capacitación



**Fuente:** Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

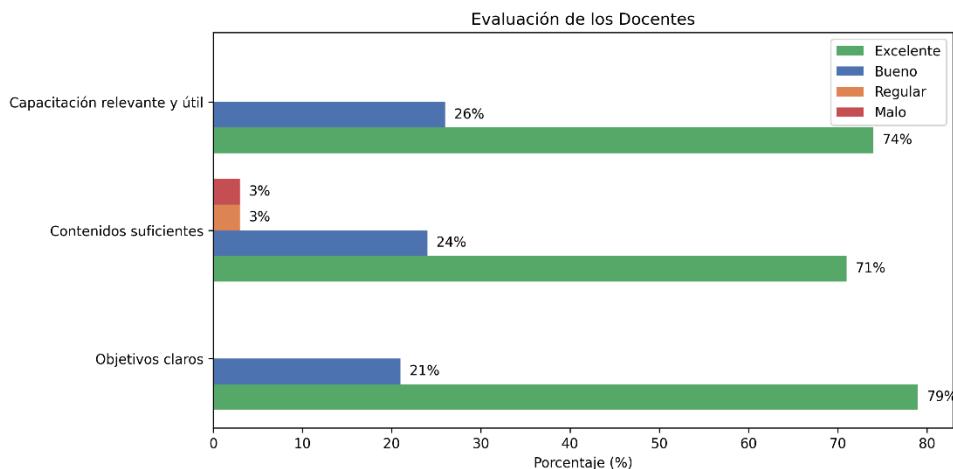
**Claridad de los objetivos de la capacitación.** Los resultados evidencian una percepción altamente positiva frente a la definición de los objetivos. El **56%** de los participantes calificó este aspecto como *Excelente* y el **41%** como *Bueno*, lo que indica que los propósitos de la capacitación fueron claramente formulados y comprendidos por la mayoría de los asistentes. El bajo porcentaje de valoración *Regular* (**3%**) y la ausencia de calificaciones *Malo* reflejan un adecuado proceso de planeación metodológica.

#### Suficiencia de los contenidos para alcanzar los objetivos propuestos

El **56%** de los funcionarios consideró que los contenidos fueron *Excelentes* y el **38%** los calificó como *Buenos*, evidenciando que los temas abordados fueron pertinentes, coherentes y suficientes para cumplir los objetivos planteados. El **6%** de valoración *Regular* sugiere oportunidades puntuales de ajuste o profundización, sin que se evidencien percepciones negativas.

**Relevancia y utilidad de la capacitación.** Este aspecto presenta el nivel más alto de valoración positiva. El **59%** de los participantes calificó la capacitación como *Excelente* y el **35%** como *Bueno*, lo que demuestra que los contenidos y la metodología aplicada fueron percibidos como útiles y aplicables al desempeño laboral. El **6%** de valoración *Regular* no compromete el resultado general, ya que no se registraron calificaciones *Malo*. Se recomienda mantener el enfoque metodológico aplicado, incorporando ajustes puntuales orientados a fortalecer la profundidad de algunos contenidos y diversificar estrategias didácticas, con el fin de atender las valoraciones *Regular* y continuar mejorando la calidad de los procesos de formación institucional.

## Ilustración 2: Evaluación de los docentes



**Fuente:** Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

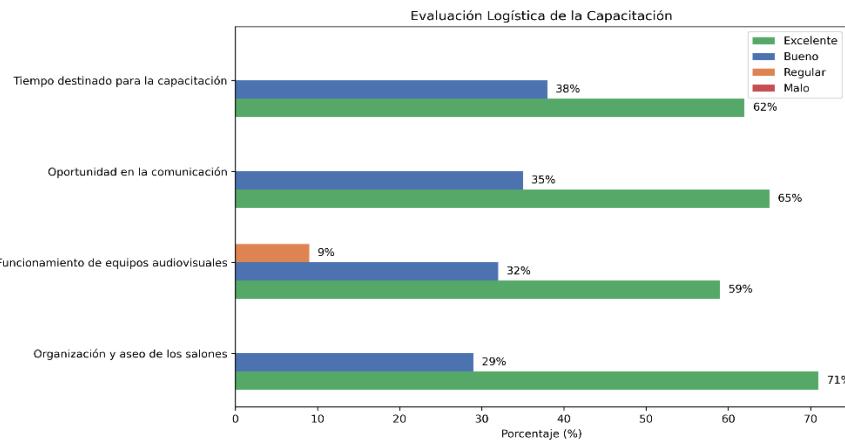
**Claridad de los objetivos de la capacitación.** El **79%** de los participantes calificó este aspecto como *Excelente* y el **21%** como *Bueno*, sin registros en las categorías *Regular* o *Malo*. Esto evidencia un desempeño sobresaliente de los docentes en la formulación y comunicación clara de los objetivos, facilitando la comprensión del propósito de la capacitación.

### Suficiencia de los contenidos para alcanzar los objetivos propuestos

El **71%** de los funcionarios valoró este aspecto como *Excelente* y el **24%** como *Bueno*, lo que refleja una percepción ampliamente positiva sobre el dominio temático y la capacidad pedagógica de los docentes. Sin embargo, se registra un **3%** en *Regular* y un **3%** en *Malo*, lo que sugiere oportunidades puntuales de mejora en la profundización o adecuación de algunos contenidos.

**Relevancia y utilidad de la capacitación.** Este aspecto presenta una valoración altamente favorable, con un **74%** en *Excelente* y un **26%** en *Bueno*, sin valoraciones negativas. Esto indica que los docentes lograron articular los contenidos con las necesidades reales del contexto laboral, favoreciendo la aplicabilidad práctica del aprendizaje. Se recomienda mantener el enfoque pedagógico y la calidad docente evidenciada, complementando con espacios de retroalimentación y ajuste de contenidos para atender los casos puntuales identificados, fortaleciendo así la excelencia académica de los procesos de capacitación institucional.

### Ilustración 3: Evaluación de la logística



**Fuente:** Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

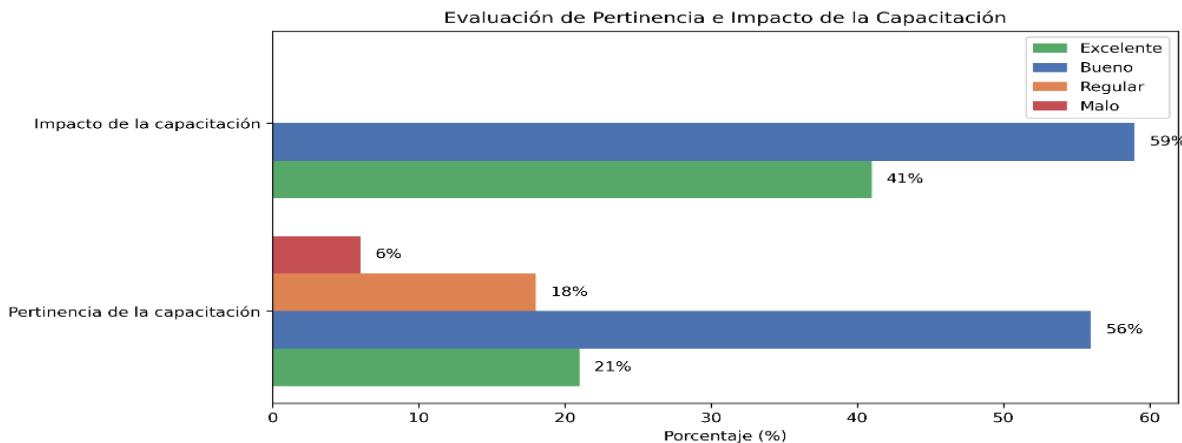
**Organización y aseo de los salones:** El **71%** de los participantes calificó este aspecto como *Excelente* y el **29%** como *Bueno*, sin valoraciones *Regular* o *Malo*. Esto evidencia condiciones físicas adecuadas y un entorno propicio para el desarrollo de los procesos de capacitación.

**Funcionamiento de los equipos audiovisuales:** El **59%** valoró este aspecto como *Excelente* y el **32%** como *Bueno*, lo que refleja un desempeño generalmente favorable. No obstante, se registra un **9%** de valoración *Regular*, lo que indica la necesidad de realizar revisiones preventivas y mantenimiento oportuno de los equipos tecnológicos para garantizar su óptimo funcionamiento.

**Oportunidad en la comunicación:** Este aspecto presenta una valoración altamente positiva, con un **65%** en *Excelente* y un **35%** en *Bueno*, sin registros negativos. Esto demuestra eficiencia en los procesos de información y coordinación previos y durante el desarrollo de la capacitación.

**Tiempo destinado para la capacitación:** El **62%** de los participantes calificó este aspecto como *Excelente* y el **38%** como *Bueno*, evidenciando que la duración de las jornadas fue adecuada y coherente con los contenidos desarrollados, sin generar afectaciones a la dinámica laboral. Se recomienda mantener los estándares logísticos evidenciados, fortaleciendo el mantenimiento preventivo de los equipos audiovisuales y consolidando los canales de comunicación, con el fin de garantizar condiciones óptimas para futuras jornadas de capacitación.

#### Ilustración 4: Evaluación de la pertinencia e Impacto

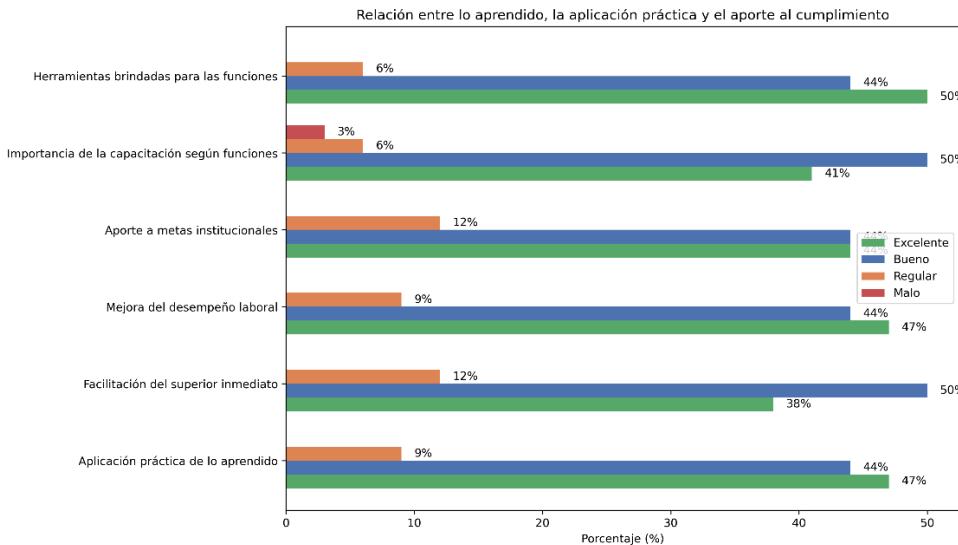


**Fuente:** Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

**Pertinencia de la capacitación:** El 56% de los participantes calificó este aspecto como *Bueno* y el 21% como *Excelente*, lo que indica que la capacitación fue percibida como adecuada y alineada con las necesidades institucionales. No obstante, se registra un 18% de valoración *Regular* y un 6% *Malo*, lo que sugiere que para un grupo de participantes los contenidos podrían ajustarse mejor a sus funciones específicas o requerimientos particulares.

**Impacto de la capacitación:** Este aspecto presenta una valoración ampliamente positiva. El 59% de los funcionarios lo calificó como *Bueno* y el 41% como *Excelente*, sin registros en las categorías *Regular* o *Malo*. Esto evidencia que la capacitación generó efectos favorables en el desempeño, el fortalecimiento de competencias y la aplicación práctica de los aprendizajes en el contexto laboral. Se recomienda reforzar los procesos de identificación de necesidades de capacitación y ajustar los contenidos a los perfiles y funciones de los participantes, con el fin de aumentar la percepción de pertinencia y mantener el alto impacto evidenciado.

### Ilustración 5: Relación entre lo aprendido, la aplicación práctico y aporte al cumplimiento



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de satisfacción Capacitación 2024 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

**Aplicación práctica de lo aprendido:** El 47% de los participantes calificó este aspecto como *Excelente* y el 44% como *Bueno*, lo que evidencia que la mayoría de los Funcionarios logra trasladar los aprendizajes adquiridos a su quehacer diario. El 9% de valoración *Regular* sugiere oportunidades puntuales para fortalecer el acompañamiento en la implementación práctica.

**Facilitación del superior inmediato para la aplicación de lo aprendido:** El 50% valoró este aspecto como *Bueno* y el 38% como *Excelente*, lo que refleja un apoyo mayoritariamente favorable por parte de los superiores inmediatos. No obstante, el 12% de valoración *Regular* indica la necesidad de fortalecer el liderazgo y la corresponsabilidad de los jefes en los procesos de transferencia del conocimiento.

**Mejora del desempeño laboral posterior a la capacitación:** El 47% calificó este aspecto como *Excelente* y el 44% como *Bueno*, evidenciando una percepción positiva del impacto de la capacitación en el rendimiento laboral. El 9% que lo calificó como *Regular* no compromete el resultado general, pero señala oportunidades de mejora continua.

**Aporte del programa de capacitación al cumplimiento de las metas institucionales:**

El 44% de los funcionarios valoró este aspecto como *Excelente* y el 44% como *Bueno*, lo que demuestra una clara alineación entre los procesos de capacitación y los objetivos estratégicos de la entidad. El 12% de valoración *Regular* sugiere la conveniencia de reforzar la articulación entre formación y planeación institucional.

### Nivel de importancia de la capacitación en relación con las funciones actuales

El 50% calificó este aspecto como *Bueno* y el 41% como *Excelente*, lo que indica una alta percepción de pertinencia. Sin embargo, se registra un 6% en *Regular* y un 3% en *Malo*, lo que evidencia la necesidad de ajustar algunos contenidos a perfiles funcionales específicos.:

### Herramientas brindadas por la capacitación para el desarrollo de las funciones

Este aspecto presenta una valoración altamente favorable, con un 50% en *Excelente* y un 44% en *Bueno*. El 6% de valoración *Regular* sugiere oportunidades menores de fortalecimiento en la aplicabilidad de algunas herramientas. Se recomienda fortalecer las estrategias de seguimiento post-capacitación, promover un mayor involucramiento de los superiores inmediatos y ajustar los contenidos formativos a los distintos perfiles funcionales, con el fin de maximizar el impacto y la sostenibilidad de los procesos de capacitación.

Los temas en que los (as) funcionarios (as) manifiestan su interés en profundizar son principalmente: Atención al ciudadano servidor público, Cultura y comunicación organizacional, Herramientas tecnológicas de información, Neurolingüística, Herramientas de la IA en el desempeño de labores y funciones diarias, Gestión del conocimiento, Integridad y lucha anticorrupción, Manejo de bases de datos, instrumentalización de las decisiones, redacción de informes, Administración pública, Competencias, Formulación de proyectos, Fortalecimiento y Participación, Gestión documental, MIPG, entre otros.

Respecto a las sugerencias hechas al plan institucional de capacitación, los encuestados principalmente mencionan: Apoyar las actividades con refrigerio y salidas de campo; Las jornadas dentro de las instalaciones de la Entidad ocasionan que los asistentes tengan que atender temas laborales durante la jornada de capacitación, en algunas oportunidades; las capacitaciones se programen durante todo el año, Establecer talleres más dinámicos; los temas de capacitación sean más relacionados con el IDPAC, entre otros.

#### - **Encuesta de Necesidades de capacitación de la vigencia 2026:**

Uno de los insumos indispensables para la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2026, corresponde a la encuesta de necesidades de Capacitación; la cual es aplicada a los funcionarios de la planta de personal una vez han recibido las capacitaciones internas, externas gratuitas y externas contratadas que han sido programadas durante la vigencia 2025. Dicho formulario o encuesta, se encuentra disponible de manera virtual en plataforma Microsoft Forms

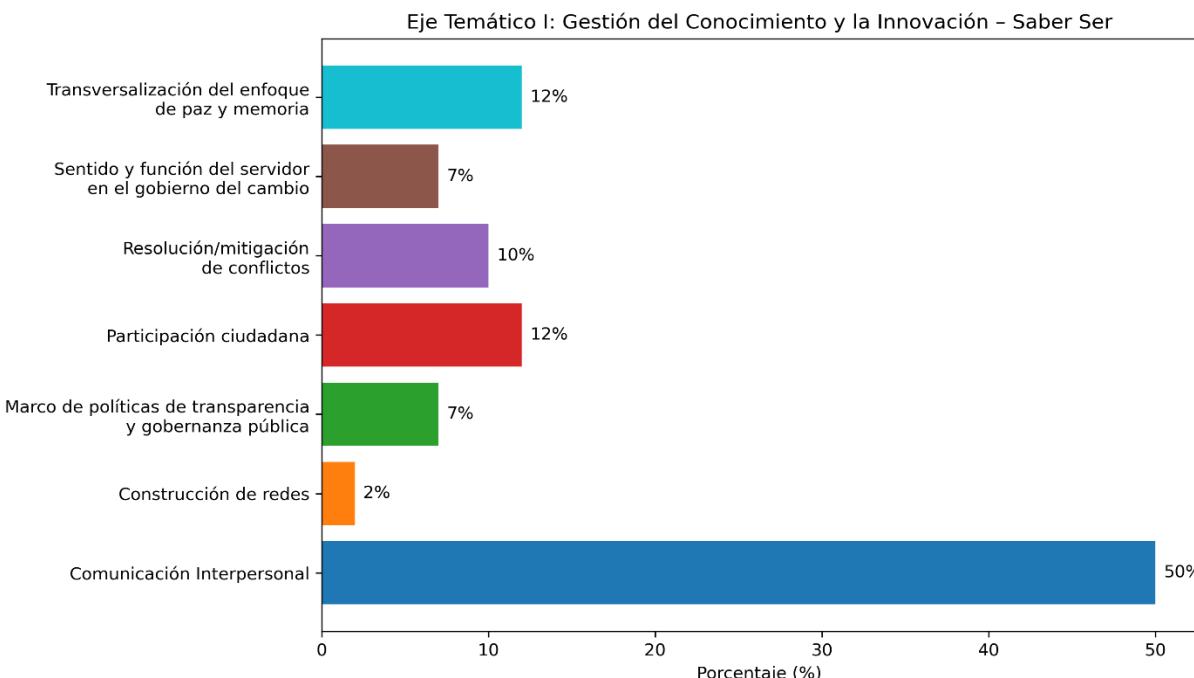
Institucional y de manera formalizada y controlada para su descarga, por medio del Sistema Integrado de Gestión – SIGPARTICIPO.

Ahora bien, desde la fecha de su publicación vía correo electrónico (26/11/2025), la encuesta ha sido diligenciada por 42 de los 100 funcionarios (as) de la planta de personal activos a la fecha, lo cual corresponde al 42%.

Resulta importante aclarar que en la encuesta se contemplaron los ejes temáticos indicados por el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 en su alcance (Paz total, memoria y derechos; Territorio, vida y ambiente; Mujeres, inclusión y diversidad; Transformación digital y cibercultura; Probidad, ética e identidad de lo público; Habilidades y competencias).

Así las cosas, los resultados se muestran a continuación:

#### **Ilustración 6: Eje temático I: Gestión del conocimiento y la innovación – Saber Ser**



**Fuente:** Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

**Comunicación Interpersonal (50%)** Es el aspecto con mayor porcentaje, lo que indica que la mitad de los servidores reconoce esta competencia como prioritaria. Refleja una alta valoración de las habilidades comunicativas para el trabajo colaborativo, la resolución de problemas y el fortalecimiento del clima organizacional.

**Participación ciudadana (12%) y Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de la vida (12%)** Ambos componentes presentan un nivel medio de reconocimiento. Esto sugiere avances importantes en la apropiación de enfoques sociales y de construcción de paz, aunque aún existe margen para fortalecer su integración transversal en las políticas públicas.

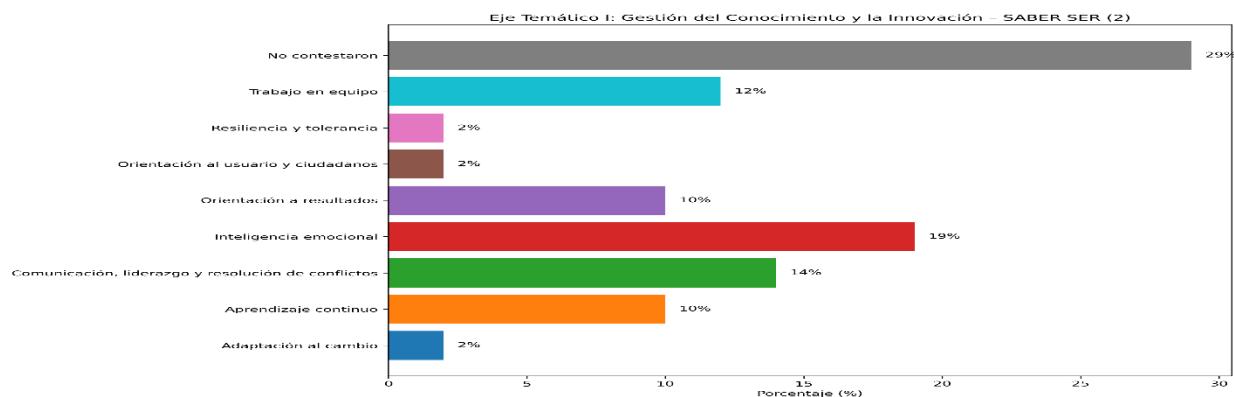
**Resolución y mitigación de conflictos (10%)** Este resultado muestra una conciencia moderada sobre la importancia del manejo pacífico de conflictos, especialmente relevante en contextos institucionales de cambio y transformación.

**Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública (7%) y Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio (7%)** Estos porcentajes reflejan una baja apropiación conceptual, lo cual evidencia la necesidad de procesos formativos que refuerzen el rol del servidor público, la ética, la transparencia y la gobernanza como pilares del servicio al ciudadano.

**Construcción de redes (2%)** Es el componente con menor participación, lo que señala una debilidad significativa en el reconocimiento de la articulación interinstitucional y el trabajo en red como estrategia de innovación y gestión del conocimiento.

Los resultados muestran un fuerte énfasis en las habilidades interpersonales, pero también evidencian brechas importantes en temas estratégicos como construcción de redes, gobernanza y enfoque integral del rol del servidor público. Esto plantea la necesidad de fortalecer procesos de capacitación y sensibilización, orientados a consolidar una cultura de innovación, transparencia y trabajo colaborativo.

#### Ilustración 7: Eje temático I: gestión del conocimiento y la innovación - saber ser (2)



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

**No contestaron (29%).** Este porcentaje representa el valor más alto del eje temático, lo que constituye un aspecto crítico. Evidencia posibles brechas en el conocimiento, comprensión o apropiación del enfoque de gestión del conocimiento y la innovación, así como la necesidad de fortalecer procesos de sensibilización y socialización del eje dentro de la institución.

**Comunicación efectiva y assertiva (17%).** Este componente registra el mayor porcentaje entre las respuestas efectivas, lo que evidencia que el fortalecimiento de las habilidades comunicativas es reconocido como un pilar fundamental para el trabajo colaborativo, la articulación institucional y la mejora del desempeño del servidor público.

**Liderazgo efectivo (12%).** El resultado refleja una alta valoración del liderazgo como competencia estratégica, indispensable para la conducción de equipos de trabajo, la toma de decisiones y la promoción de procesos de innovación y mejora continua en la gestión pública.

**Gestión de procedimientos (10%).** Este porcentaje indica la importancia otorgada a la optimización y estandarización de los procesos internos, orientados a mejorar la eficiencia operativa y la calidad de los servicios institucionales.

**Plan Nacional de competencias laborales en el sector público (10%).** Refleja el reconocimiento de la necesidad de alinear las competencias institucionales con los lineamientos y políticas nacionales, garantizando coherencia normativa y fortalecimiento del talento humano en el sector público.

**Herramientas para la obtención de resultados (7%).** Este componente evidencia una valoración intermedia de las capacidades orientadas a la gestión por resultados, destacando la importancia del uso de herramientas que permitan medir, evaluar y mejorar el desempeño institucional.

**Resolución de conflictos (7%).** El resultado muestra una apropiación moderada de las competencias relacionadas con la gestión de conflictos, necesarias para mantener un clima laboral adecuado y favorecer la convivencia organizacional.

**Gestión del desarrollo de las personas (5%).** Este porcentaje refleja una atención limitada al desarrollo integral del talento humano, lo que sugiere la necesidad de fortalecer enfoques de aprendizaje organizacional y crecimiento profesional dentro de la institución.

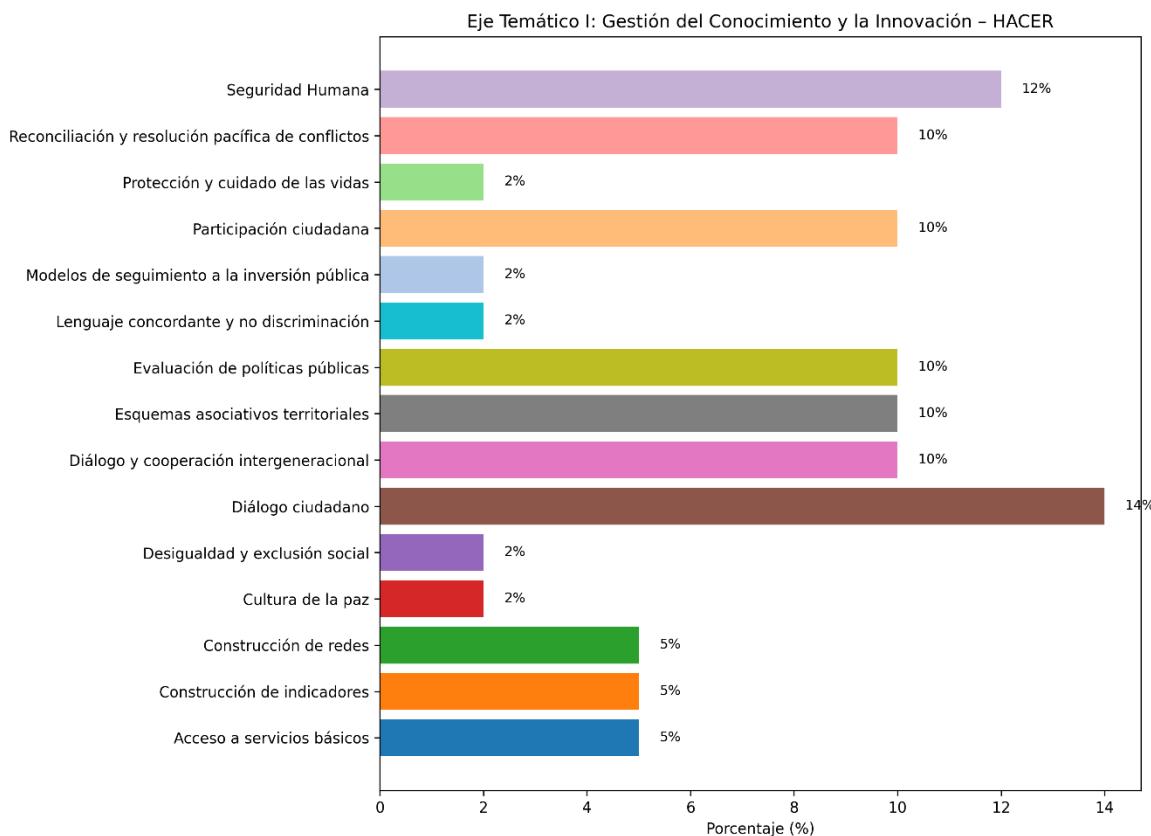
**Catálogo de competencias funcionales (2%).** El bajo porcentaje evidencia un escaso reconocimiento de esta herramienta como base para la definición de roles, funciones y perfiles, lo que limita la consolidación de una gestión estructurada por competencias.

**Gestión del Talento Humano por Competencias (2%).** Este resultado sugiere brechas significativas en la comprensión y aplicación del modelo de gestión por competencias, elemento

clave para la profesionalización del servicio público y la mejora sostenida del desempeño institucional.

Se recomienda fortalecer los procesos de formación y sensibilización orientados a una visión estratégica e integral de la gestión del conocimiento y la innovación, con énfasis en la gestión por competencias, el liderazgo institucional y la mejora continua de los procesos, alineados con los principios de innovación pública y servicio al ciudadano.

#### **Ilustración 8: Eje temático I: Gestión del conocimiento y la innovación – Saber Hacer**



**Fuente:** Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

**Diálogo ciudadano (14%)** Este componente registra el mayor porcentaje, lo que evidencia que **el diálogo con la ciudadanía se consolida como una práctica relevante** para la gestión pública, favoreciendo la participación, la legitimidad institucional y la corresponsabilidad en la toma de decisiones.

**Seguridad Humana (12%)** El resultado refleja una **importante apropiación del enfoque de seguridad humana**, orientado a la protección integral de las personas, el bienestar colectivo y la prevención de riesgos sociales.

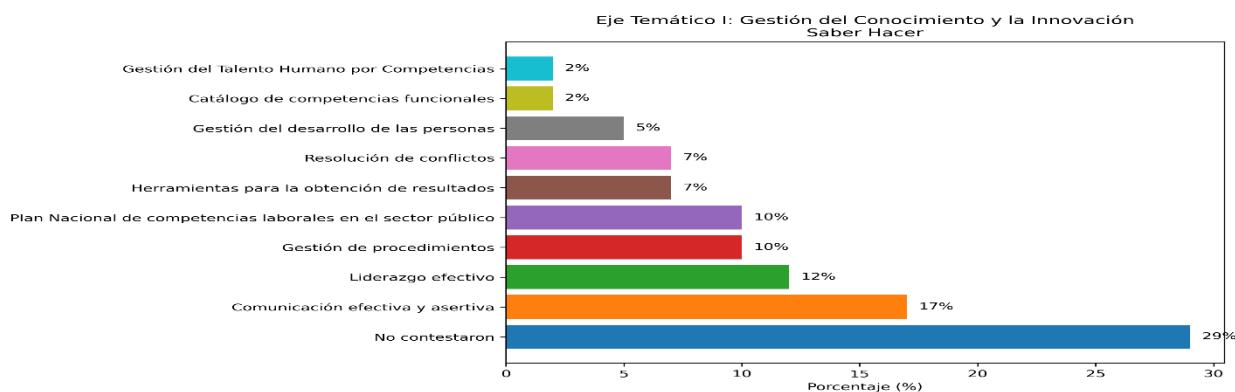
**Componentes con participación intermedia (10%)** Se destacan: Diálogo y cooperación intergeneracional, Esquemas asociativos territoriales, Evaluación de políticas públicas, Participación ciudadana, Reconciliación y resolución pacífica de conflictos. Estos resultados indican avances en la **implementación de acciones colaborativas, evaluativas y de cohesión social**, fundamentales para fortalecer la gobernanza territorial y la innovación en la gestión pública.

**Componentes con baja participación (5%):** Acceso a servicios básicos, Construcción de indicadores, Construcción de redes: La baja representación de estos aspectos evidencia la necesidad de **fortalecer capacidades técnicas y estratégicas**, especialmente en el diseño de indicadores, la articulación interinstitucional y el seguimiento a resultados.

**Componentes críticos (2%)** Cultura de la paz, Desigualdad y exclusión social, Lenguaje concordante y no discriminación, Modelos de seguimiento a la inversión pública Protección y cuidado de las vidas.

Estos resultados reflejan **debilidades significativas en la operacionalización de enfoques transversales**, lo cual sugiere la necesidad de estrategias de fortalecimiento institucional que garanticen su integración efectiva en la planeación, ejecución y evaluación de las políticas públicas. Se recomienda orientar acciones de fortalecimiento institucional hacia la **implementación práctica de estos componentes**, alineadas con los principios de innovación pública, gobernanza y desarrollo territorial.

#### Ilustración 9: Eje temático I: gestión del conocimiento y la innovación - saber hacer (2)



**Fuente:** Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

**No contestaron (29%).** Este porcentaje representa el valor más alto del eje temático y constituye un aspecto crítico. Evidencia posibles brechas en el conocimiento, comprensión o apropiación de los conceptos asociados a la gestión del conocimiento y la innovación, así como la necesidad de fortalecer procesos de socialización y sensibilización institucional.

**Comunicación efectiva y assertiva (17%).** Este componente registra el mayor porcentaje entre las respuestas efectivas, lo que evidencia que las habilidades comunicativas son reconocidas como un pilar fundamental para el trabajo colaborativo, la articulación institucional y la mejora del desempeño del servidor público.

**Liderazgo efectivo (12%).** El resultado refleja una alta valoración del liderazgo como competencia estratégica, necesaria para orientar equipos de trabajo, facilitar la toma de decisiones y promover procesos de innovación y mejora continua en la gestión pública. **Gestión de procedimientos (10%).** Este porcentaje indica la importancia atribuida a la estandarización y optimización de los procesos internos, orientados a mejorar la eficiencia operativa y la calidad del servicio institucional.

**Plan Nacional de competencias laborales en el sector público (10%).** Refleja el reconocimiento de la necesidad de alinear las competencias institucionales con los lineamientos nacionales, fortaleciendo la coherencia normativa y la gestión del talento humano en el sector público.

**Herramientas para la obtención de resultados (7%).** Este resultado evidencia una valoración intermedia de las competencias orientadas a la gestión por resultados, destacando la importancia del uso de herramientas que permitan medir y mejorar el desempeño institucional.

**Resolución de conflictos (7%).** El porcentaje refleja una apropiación moderada de las competencias relacionadas con el manejo de conflictos, fundamentales para el mantenimiento de un clima laboral adecuado y la convivencia organizacional.

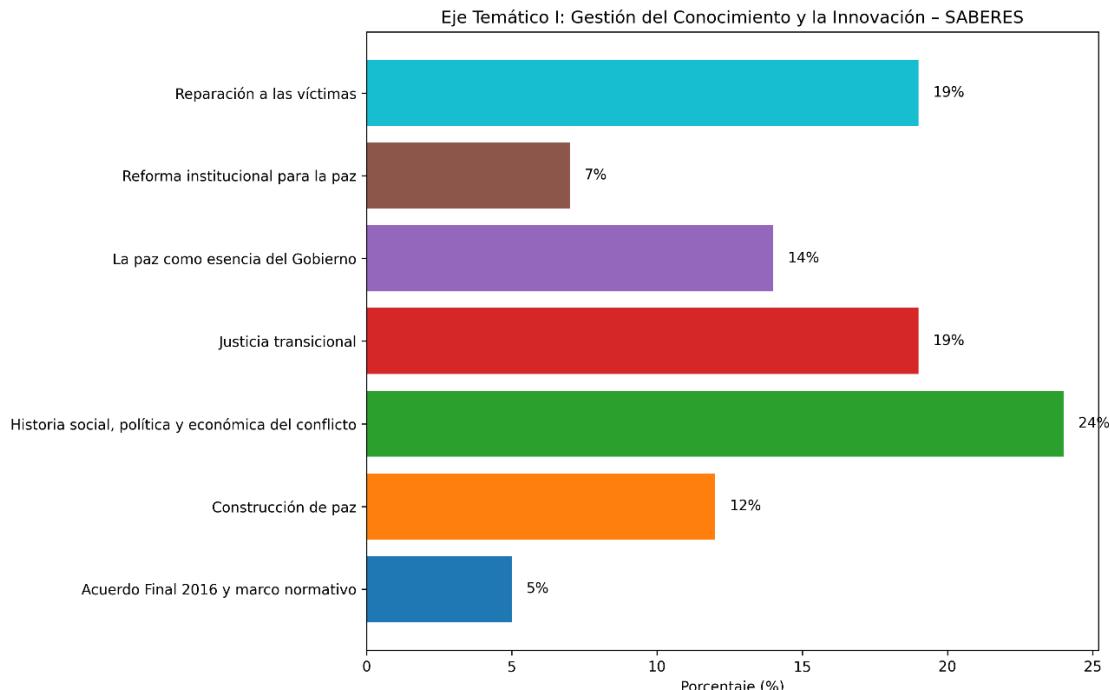
**Gestión del desarrollo de las personas (5%).** Este resultado sugiere una atención limitada al desarrollo integral del talento humano, evidenciando la necesidad de fortalecer enfoques de aprendizaje organizacional y crecimiento profesional.

**Catálogo de competencias funcionales (2%).** El bajo porcentaje evidencia un escaso reconocimiento de esta herramienta como base para la definición de roles, perfiles y funciones dentro de la institución.

**Gestión del Talento Humano por Competencias (2%).** Este resultado sugiere brechas significativas en la comprensión y aplicación del modelo de gestión por competencias, lo que limita la consolidación de una administración pública moderna y orientada al desempeño.

Se recomienda fortalecer los procesos de formación y sensibilización orientados a una visión integral, estratégica y operativa de la gestión del conocimiento y la innovación, con énfasis en el liderazgo, la gestión por competencias y la mejora continua, alineados con los principios de innovación pública y servicio al ciudadano.

#### **Ilustración 10: Eje temático I: Gestión del conocimiento y la innovación – Saberes**



**Fuente:** Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

**Historia social, política y económica del conflicto armado (24%)** Este componente presenta el mayor porcentaje, lo que indica una **alta apropiación de conocimientos contextuales e históricos** del conflicto armado, fundamentales para la comprensión integral de las causas estructurales de la violencia y para la formulación de políticas públicas con enfoque territorial y diferencial.

**Justicia transicional (19%) y Reparación a las víctimas (19%)** Ambos componentes reflejan un **alto nivel de reconocimiento**, lo cual evidencia avances significativos en el entendimiento de los mecanismos de verdad, justicia, reparación y garantías de no repetición, como pilares del proceso de construcción de paz.

**La paz como esencia del Gobierno (14%)** Este resultado muestra una **apropiación importante del enfoque de paz como eje transversal de la acción gubernamental**, alineado con los objetivos de transformación institucional y fortalecimiento del Estado social de derecho.

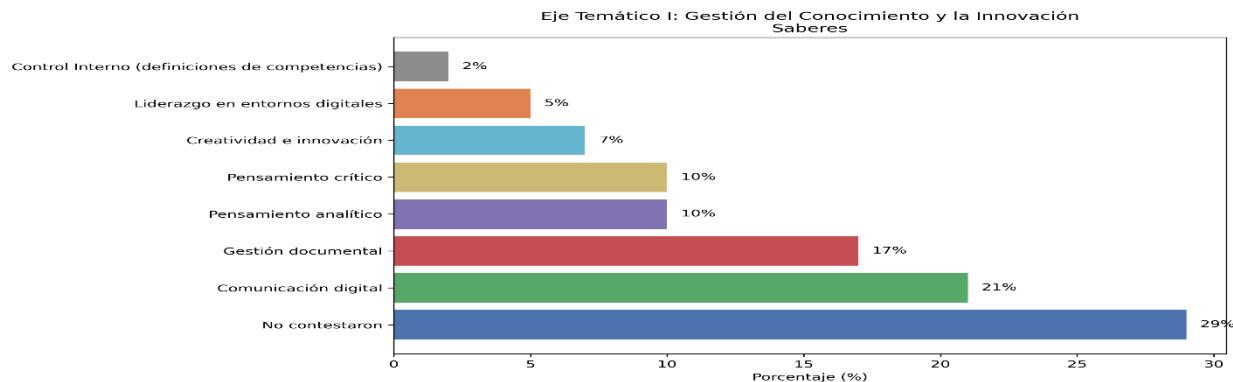
**Construcción de paz (12%)** El porcentaje registrado evidencia un nivel medio de conocimiento, lo que sugiere la necesidad de **profundizar en enfoques conceptuales y metodológicos** que fortalezcan la implementación práctica de acciones de paz en el territorio.

**Reforma institucional para la paz (7%)** Este componente presenta una **baja apropiación relativa**, lo cual indica la necesidad de reforzar la comprensión de los procesos de adecuación institucional requeridos para la implementación sostenible de políticas de paz.

**Acuerdo Final de 2016 y marco normativo para la paz (5%)** El menor porcentaje evidencia una **brecha en el conocimiento normativo y jurídico** del Acuerdo Final, lo que sugiere la importancia de fortalecer procesos de formación orientados a su comprensión, aplicación e impacto en la gestión pública.

Se recomienda fortalecer estrategias de gestión del conocimiento que promuevan una comprensión integral, articulada y aplicada de estos saberes en la acción pública.

#### Ilustración 11: Eje temático I: gestión del conocimiento y la innovación - saberes (2)



**Fuente:** Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

**No contestaron (29%).** Este porcentaje constituye el valor más alto del eje temático y representa un aspecto crítico. Evidencia posibles brechas en el conocimiento, comprensión o apropiación de los saberes asociados a la gestión del conocimiento y la innovación, así como la necesidad de fortalecer los procesos de socialización y sensibilización institucional.

**Comunicación digital (21%).** Este componente registra el mayor porcentaje entre las respuestas efectivas, lo que evidencia que el dominio de la comunicación digital es reconocido

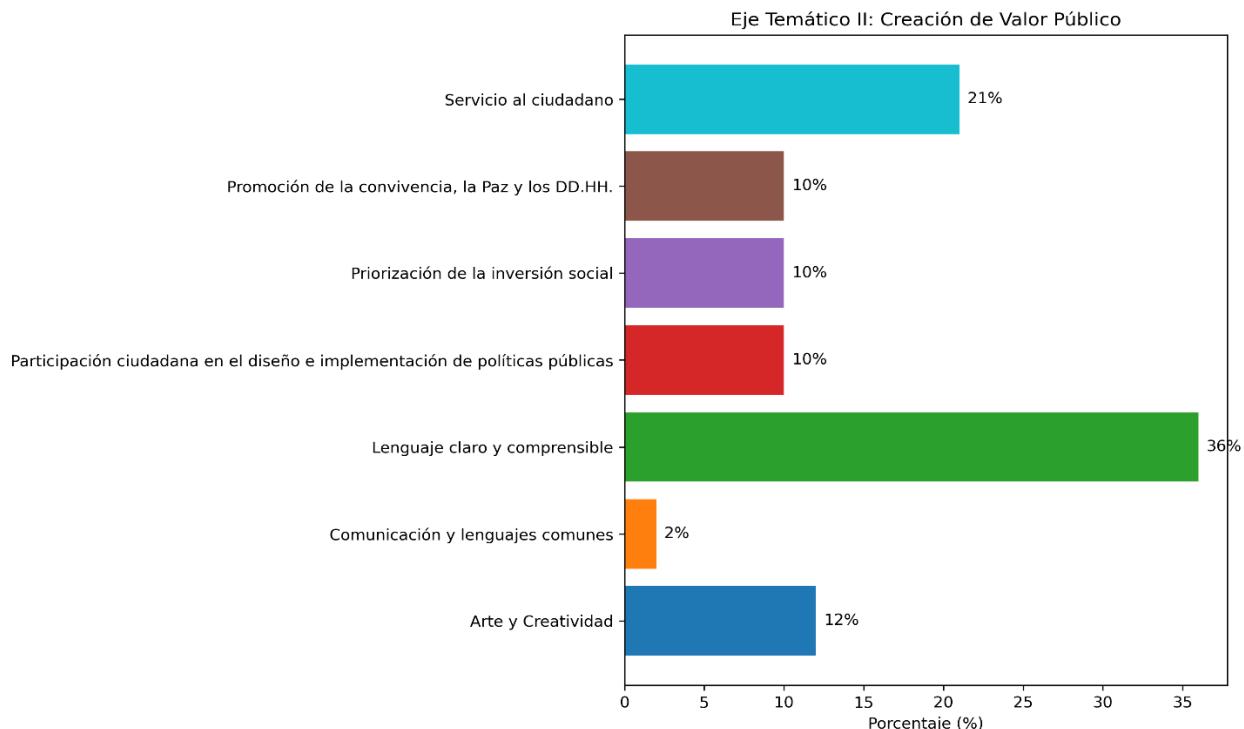
como un saber fundamental para el desempeño del servidor público, especialmente en contextos de transformación digital y modernización institucional. **Gestión documental (17%)**. El resultado refleja una alta valoración del conocimiento en gestión documental, asociado al manejo adecuado de la información, la transparencia, la eficiencia administrativa y el cumplimiento de la normativa vigente en el sector público. **Pensamiento analítico (10%)**. Este porcentaje indica una apropiación intermedia de las Capacidades relacionadas con el análisis de información, la toma de decisiones fundamentadas y la resolución de problemas en el ámbito institucional.

**Pensamiento crítico (10%)**. El resultado evidencia la importancia atribuida al pensamiento crítico como saber clave para la evaluación de procesos, la formulación de juicios técnicos y la mejora continua de la gestión pública.

**Creatividad e innovación (7%)**. Este componente refleja una apropiación moderada de los saberes orientados a la generación de ideas innovadoras y a la mejora de procesos, lo que sugiere la necesidad de fortalecer una cultura institucional de innovación. **Liderazgo en entornos digitales (5%)**. El porcentaje evidencia una valoración limitada del liderazgo aplicado a contextos digitales, lo que plantea la necesidad de fortalecer las capacidades de conducción y gestión de equipos en escenarios mediados por la tecnología.

**Control Interno – definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes (2%)**. El bajo porcentaje sugiere brechas en el conocimiento de los marcos de control interno y de las competencias asociadas a los distintos niveles jerárquicos, lo cual puede afectar la correcta aplicación de los sistemas de control y gobernanza institucional.

Se recomienda fortalecer los procesos de formación orientados a consolidar los saberes clave en comunicación digital, gestión documental, pensamiento analítico y crítico, así como profundizar en liderazgo digital, control interno y creatividad e innovación, con el fin de consolidar una gestión pública moderna, eficiente y alineada con los principios de innovación y servicio al ciudadano.

**Ilustración 12: Eje temático II: Creación de valor público – Saber – Ser**


**Fuente:** Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

**Lenguaje claro y comprensible (36%)** Este componente presenta el mayor porcentaje, lo que evidencia que los servidores públicos reconocen el **lenguaje claro como un elemento estratégico para la creación de valor público**. Su alta valoración refleja la importancia de mejorar la comunicación institucional, facilitar el acceso a la información y fortalecer la confianza ciudadana.

**Servicio al ciudadano (21%)** El segundo mayor porcentaje indica una **fuerte orientación hacia la atención y satisfacción de las necesidades ciudadanas**, consolidando el servicio al ciudadano como un pilar fundamental para la legitimidad institucional y la calidad de la gestión pública.

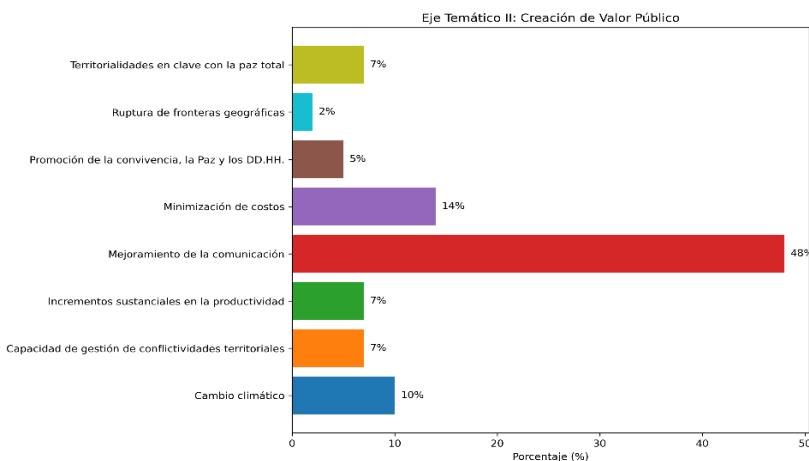
**Arte y creatividad (12%)** Este resultado evidencia una **apropiación moderada de enfoques innovadores y creativos**, que contribuyen al diseño de soluciones públicas más cercanas, inclusivas y adaptadas a los contextos territoriales.

**Componentes con participación intermedia (10%)** Se destacan: Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas, Priorización de la inversión social, Promoción de la convivencia, la paz y los derechos humanos con enfoque territorial. Estos resultados

reflejan avances en la **incorporación de enfoques participativos, sociales y de derechos**, aunque aún se requiere fortalecer su implementación práctica y su articulación interinstitucional. **Comunicación y lenguajes comunes (2%)** Este componente presenta el menor porcentaje, lo que sugiere una **brecha en la construcción de lenguajes compartidos entre instituciones y ciudadanía**, aspecto clave para mejorar la coordinación, la comprensión mutua y la eficacia de la acción pública.

Se recomienda fortalecer estrategias de innovación pública, participación ciudadana y comunicación efectiva, orientadas a consolidar una gestión pública más cercana, transparente y orientada al bienestar colectivo.

### Ilustración 13: Eje temático II: Creación de valor público – Saber – Hacer



**Fuente:** Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

**Mejoramiento de la comunicación (48%)** Este componente presenta el mayor porcentaje, lo que evidencia que la **comunicación efectiva es reconocida como el principal factor generador de valor público**. Su alta valoración refleja su impacto en la coordinación institucional, la relación con la ciudadanía y la legitimidad de la gestión pública.

**Minimización de costos (14%)** El segundo mayor resultado indica una **orientación hacia la eficiencia y el uso racional de los recursos públicos**, aspecto clave para la sostenibilidad fiscal y la optimización de la gestión administrativa.

**Cambio climático (10%)** Este porcentaje evidencia una **creciente conciencia sobre la importancia de incorporar el enfoque ambiental** en la creación de valor público, especialmente en la formulación de políticas públicas y la gestión territorial sostenible.

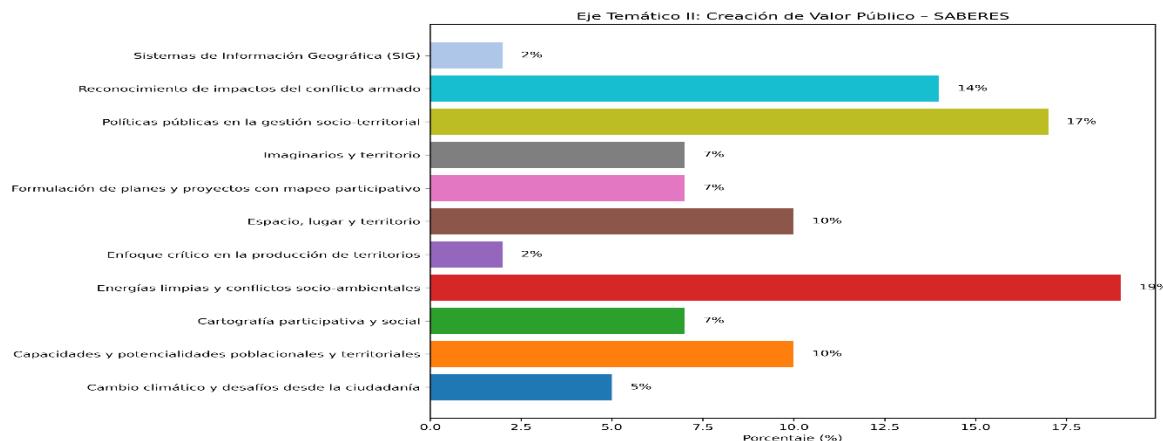
**Componentes con participación intermedia (7%)** Se destacan: Capacidad de gestión de conflictividades territoriales, Incrementos sustanciales en la productividad, Territorialidades en clave con la paz total. Estos resultados reflejan avances incipientes en la **gestión de conflictos, la productividad institucional y la articulación territorial**, aunque se requiere fortalecer su implementación práctica.

**Promoción de la convivencia, la paz y los derechos humanos con enfoque territorial (5%)**  
El bajo porcentaje evidencia la necesidad de **reforzar la integración de enfoques de paz y derechos humanos** como elementos estructurales de la creación de valor público en los territorios.

**Ruptura de fronteras geográficas (2%)** Este componente presenta el menor nivel de reconocimiento, lo que sugiere una **debilidad en la articulación interterritorial e interinstitucional**, limitando el aprovechamiento de sinergias y el trabajo colaborativo entre regiones.

Se recomienda orientar estrategias institucionales hacia una **gestión más articulada, sostenible y centrada en el territorio**, que consolide impactos duraderos en beneficio de la ciudadanía.

#### Ilustración 14: Eje temático II: Creación de valor público – Saberes



**Fuente:** Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

**Energías limpias y conflictos socioambientales (19%)** Este componente presenta el mayor porcentaje, lo que evidencia una **alta relevancia otorgada a los enfoques de transición**

**energética y sostenibilidad ambiental**, así como a la gestión de conflictos derivados del uso y aprovechamiento de los recursos naturales.

**Políticas públicas en la gestión socio-territorial (17%)** El resultado refleja una **importante apropiación de conocimientos relacionados con la formulación e implementación de políticas públicas con enfoque territorial**, clave para fortalecer la planeación, la gobernanza y la intervención estatal en los territorios.

**Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios (14%)** Este componente evidencia una **conciencia significativa sobre los efectos del conflicto armado**, lo cual resulta fundamental para orientar procesos de reparación, reconciliación y construcción de paz con enfoque territorial.

**Componentes con participación media (10%)** Se destacan: Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales, Espacio, lugar y territorio. Estos resultados indican avances en la **comprensión del territorio como construcción social**, aunque se requiere fortalecer su aplicación práctica en la gestión pública.

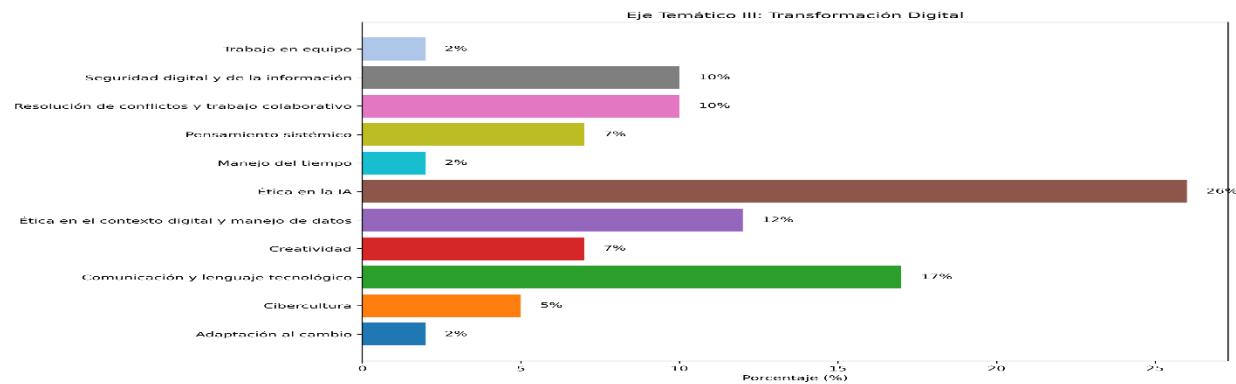
**Componentes con participación intermedia (7%)** Cartografía participativa y cartografía social, Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo, Imaginarios y territorio. Estos componentes reflejan un **nivel incipiente de apropiación de metodologías participativas**, fundamentales para la planificación territorial y la innovación pública.

**Componentes críticos (2%)** Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades, Sistemas de Información Geográfica (SIG) en la gestión territorial. Los bajos porcentajes evidencian **brechas significativas en capacidades técnicas y analíticas**, especialmente en el uso de herramientas SIG y en la comprensión crítica de los procesos de territorialización.

**Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía (5%)** Este resultado sugiere la necesidad de **fortalecer el enfoque de adaptación y mitigación del cambio climático**, incorporando de manera más robusta la participación ciudadana.

---

Se recomienda fortalecer estrategias de formación orientadas a la **planificación territorial participativa, el uso de SIG y la integración del enfoque ambiental y de paz**, como pilares para la creación de valor público.

**Ilustración 15: Eje temático III: transformación digital - saber ser**


**Fuente:** Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

**Ética en la Inteligencia Artificial (26%).** Este componente presenta el mayor porcentaje, lo que evidencia una **alta preocupación y reconocimiento de la dimensión ética en el uso de tecnologías emergentes**, especialmente en la toma de decisiones automatizadas, el uso responsable de datos y la protección de derechos.

**Comunicación y lenguaje tecnológico (17%)** El segundo mayor porcentaje refleja la **importancia de fortalecer las capacidades de comunicación en entornos digitales**, necesarias para la interoperabilidad, la apropiación tecnológica y la eficiencia institucional.

**Ética en el contexto digital y manejo de datos (12%)** Este resultado indica una **valoración significativa de la gestión ética de la información**, asociada a la protección de datos personales, la transparencia y la confianza ciudadana en los entornos digitales.

**Componentes con participación intermedia (10%).** Resolución de conflictos, autonomía en la toma de decisiones y trabajo colaborativo, Seguridad digital y de la información. Estos resultados evidencian avances en la **gestión de riesgos digitales y en el trabajo colaborativo mediado por tecnologías**, aunque requieren mayor profundización técnica.

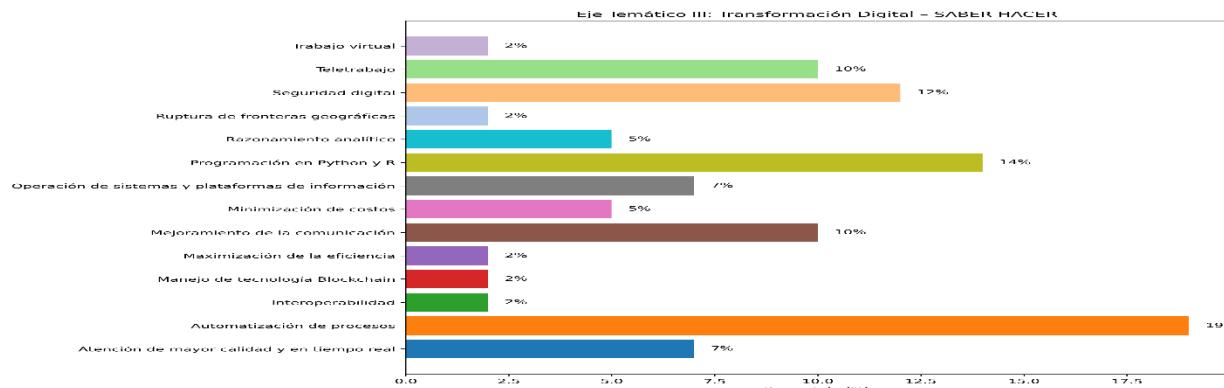
**Componentes con participación media (7%)** Creatividad, Pensamiento sistémico. Estos componentes reflejan una **apropiación incipiente de competencias cognitivas clave** para la innovación digital y la comprensión integral de los sistemas tecnológicos.

**Componentes críticos (2–5%)** Adaptación al cambio (2%), Manejo del tiempo (2%), Trabajo en equipo (2%), Cibercultura (5%). Los bajos porcentajes evidencian **brechas relevantes en habilidades blandas y culturales** necesarias para una transformación digital efectiva,

especialmente en la gestión del cambio, la cultura organizacional digital y el trabajo colaborativo.

Se recomienda fortalecer estrategias integrales de formación que articulen **ética, tecnología, cultura digital y gestión del cambio**, garantizando una transformación digital responsable, sostenible y centrada en las personas.

#### Ilustración 16: Eje temático III: Transformación digital - saber hacer



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

**Automatización de procesos (19%)** Este componente presenta el mayor porcentaje, lo que evidencia que la **automatización es reconocida como la principal capacidad práctica** para mejorar la eficiencia, reducir tiempos de respuesta y optimizar la prestación de servicios públicos.

**Programación en Python y R (14%)** El segundo mayor porcentaje refleja una **valoración significativa de las competencias técnicas avanzadas**, especialmente en análisis de datos, modelamiento y toma de decisiones basada en evidencia.

**Seguridad digital (12%)** Este resultado indica una **conciencia relevante sobre la protección de la información y la gestión de riesgos digitales**, aspecto clave para garantizar la confiabilidad y continuidad de los servicios digitales.

**Componentes con participación intermedia (10%)** Mejoramiento de la comunicación, Teletrabajo. Estos resultados evidencian avances en la **modernización de las formas de trabajo y comunicación**, impulsadas por el uso de herramientas digitales.

**Componentes con participación media (7%)** Atención de mayor calidad y en tiempo real, Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas. Reflejan una **a apropiación inicial de capacidades operativas**, que requieren fortalecimiento para su consolidación institucional.

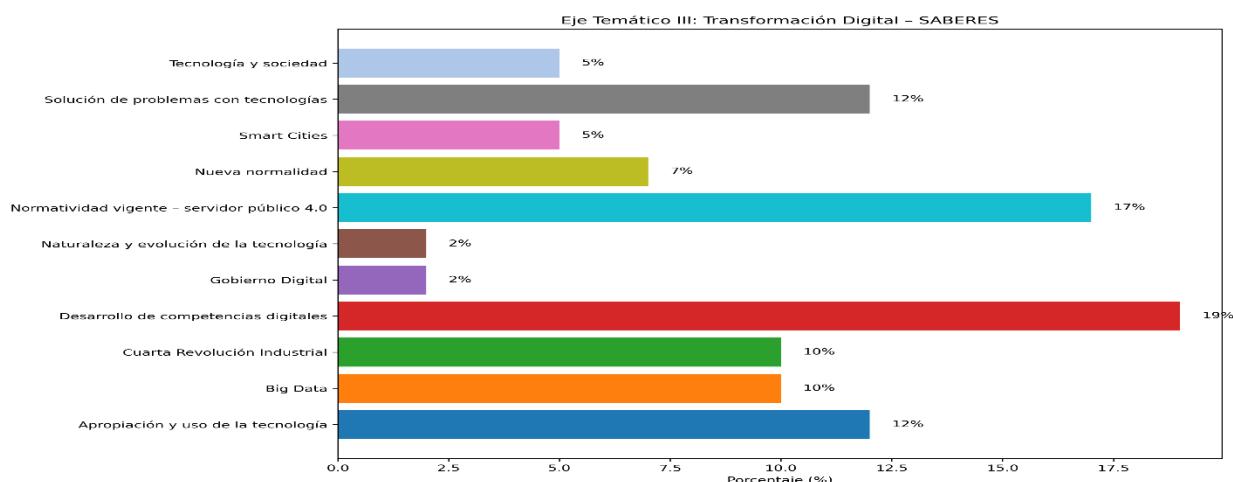
**Componentes con baja participación (5%)** Minimización de costos y Razonamiento analítico.

Indican la necesidad de **articular mejor las capacidades digitales con la eficiencia administrativa y el análisis estratégico.**

**Componentes críticos (2%)** Interoperabilidad. Manejo de tecnología Blockchain. Maximización de la eficiencia, Ruptura de fronteras geográficas, Trabajo virtual. Los bajos porcentajes evidencian **brechas significativas en capacidades avanzadas y en la articulación**

Se recomienda fortalecer procesos de capacitación técnica y estratégica orientados a la **integración de sistemas, la eficiencia operativa y la innovación tecnológica**, garantizando una transformación digital sostenible y escalable.

#### Ilustración 17: Eje temático III: Transformación digital – saberes



**Fuente:** Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

**Desarrollo de competencias digitales (19%).** Este componente registra el mayor porcentaje, lo que evidencia que el **fortalecimiento de capacidades digitales es reconocido como un pilar fundamental** para la modernización institucional y la mejora del desempeño del servidor público.

**Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0 (17%).** El resultado refleja una **alta valoración del conocimiento normativo**, necesario para garantizar una implementación responsable, legal y ética de la transformación digital en la administración pública.

**Apropiación y uso de la tecnología (12%), Solución de problemas con tecnologías (12%).** Estos resultados evidencian una **orientación práctica del conocimiento digital**, enfocada en

el uso efectivo de la tecnología para la resolución de problemas y la mejora de procesos institucionales.

**Componentes con participación intermedia (10%)** Big Data, Cuarta Revolución Industrial.

Indican un **nivel medio de comprensión de tendencias tecnológicas globales**, que requieren mayor profundización para su aplicación estratégica en el sector público.

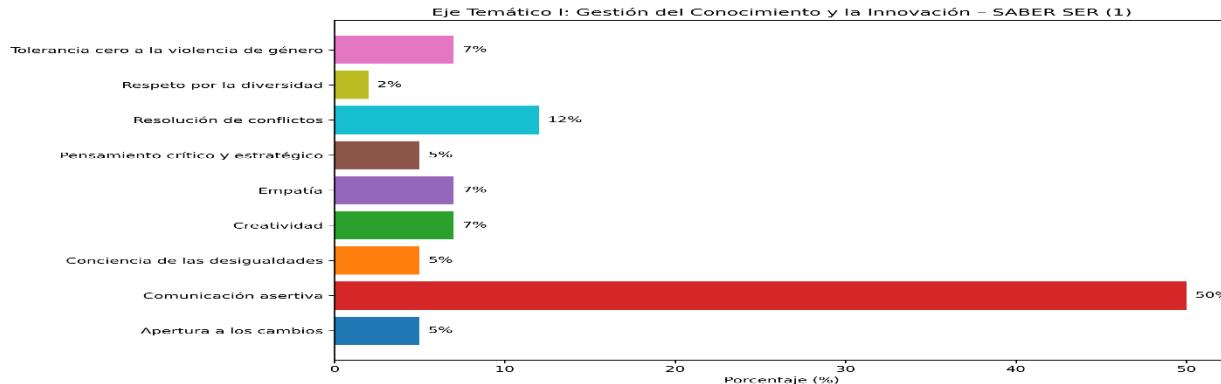
**Nueva normalidad (7%).** Este porcentaje refleja una **apropiación moderada de los cambios organizacionales y culturales** derivados de la transformación digital y los nuevos modelos de trabajo.

**Componentes con baja participación (5%):** Smart Cities, Tecnología y sociedad. Evidencian la necesidad de **fortalecer la comprensión del impacto social y territorial de la tecnología**, especialmente en el diseño de políticas públicas innovadoras.

**Componentes críticos (2%):** Gobierno Digital, Naturaleza y evolución de la tecnología. Los bajos porcentajes sugieren **brechas en el conocimiento estructural del ecosistema digital del Estado**, lo que limita la adopción integral de estrategias de gobierno digital.

Se recomienda fortalecer procesos de formación orientados a una **visión estratégica, normativa y social de la transformación digital**, alineada con los principios de innovación pública y servicio al ciudadano.

**Ilustración 18: Eje temático IV: Probidad y ética de lo público – saber ser (1)**



**Fuente:** Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

**Comunicación asertiva (50%).** Este componente presenta el mayor porcentaje, lo que evidencia que la **comunicación asertiva es reconocida como la competencia central del Saber Ser**. Su alta valoración resalta su importancia para el trabajo colaborativo, la resolución

de conflictos, la coordinación institucional y la construcción de confianza en los entornos laborales.

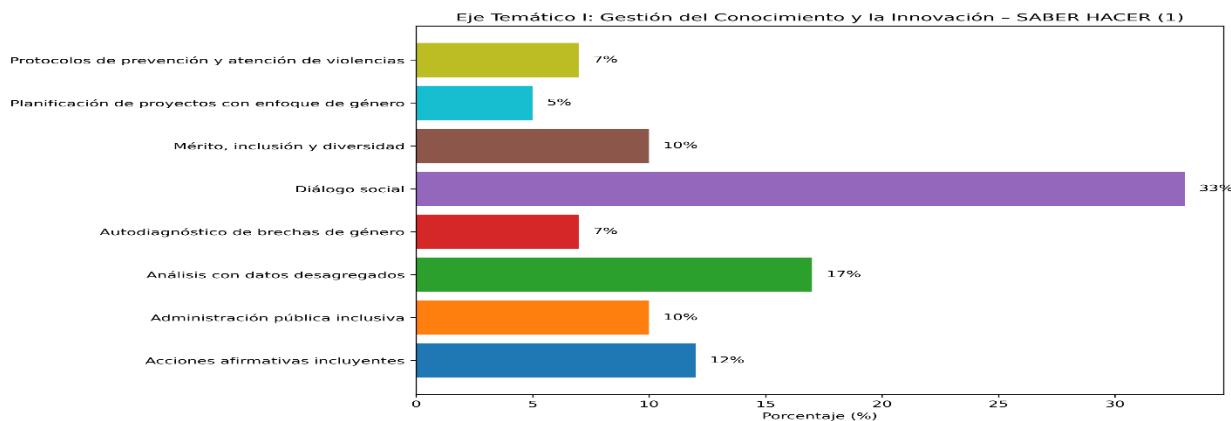
**Resolución de conflictos (12%)** El segundo mayor porcentaje refleja una **conciencia relevante sobre la necesidad de gestionar de manera adecuada los conflictos**, especialmente en contextos institucionales de cambio, diversidad y transformación organizacional.

**Competencias con participación intermedia (7%)** Se destacan: Creatividad, Empatía, Tolerancia cero a la violencia de género. Estos resultados indican avances en la **a apropiación de valores asociados a la innovación, la convivencia y el enfoque de derechos**, aunque se requiere fortalecer su integración transversal en la práctica institucional.

**Competencias con baja participación (5%)** Apertura a los cambios, Conciencia de las desigualdades, Pensamiento crítico y estratégico. La baja ponderación de estos componentes sugiere la necesidad de **reforzar procesos formativos orientados a la gestión del cambio, el análisis crítico y la comprensión de las desigualdades sociales**, como elementos clave para una gestión pública innovadora e inclusiva. **Respeto por la diversidad (2%)**. Este componente presenta el menor porcentaje, lo que evidencia una **brecha significativa en la apropiación explícita de enfoques de diversidad e inclusión**, aspecto fundamental para el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad.

Se recomienda fortalecer estrategias de formación y sensibilización que promuevan una cultura institucional innovadora, inclusiva y orientada a resultados.

#### Ilustración 19: Eje temático IV: Probidad y ética de lo público – saber hacer (1)



**Fuente:** Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

**Diálogo social (33%)** Este componente presenta el mayor porcentaje, lo que evidencia que el **diálogo social es reconocido como la principal herramienta operativa** para la construcción de escenarios incluyentes, la resolución de tensiones y la legitimación de la acción pública.

**Análisis con datos desagregados (17%)** El segundo mayor porcentaje refleja una **creciente valoración del uso de información desagregada** para la toma de decisiones, el seguimiento de brechas y el diseño de políticas públicas con enfoque diferencial.

**Acciones afirmativas incluyentes (12%)** Este resultado indica un **avance significativo en la implementación de acciones concretas** orientadas a la reducción de desigualdades y la promoción de la inclusión dentro de las entidades públicas.

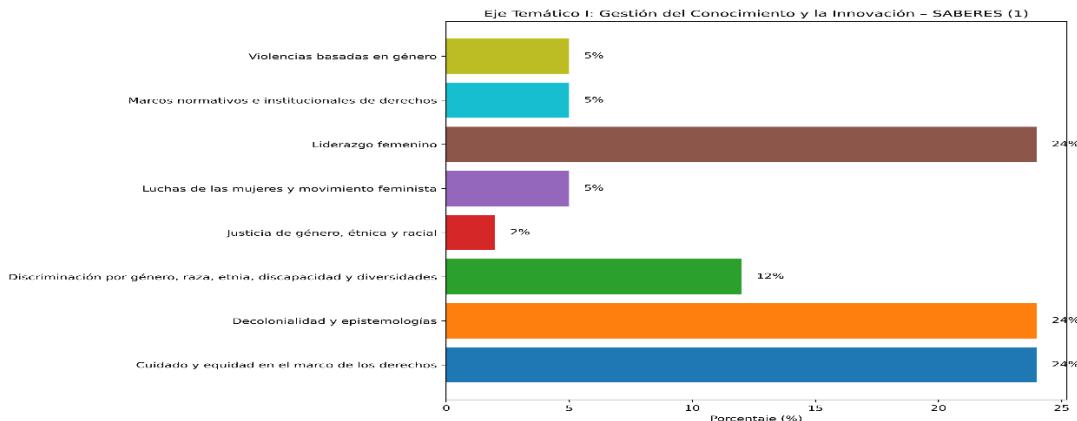
**Componentes con participación intermedia (10%)** Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz, Mérito, inclusión y diversidad. Estos resultados reflejan una **apropiación moderada de enfoques de gestión pública basados en la equidad**, aunque se requiere fortalecer su institucionalización.

**Componentes con baja participación (7%)** Autodiagnóstico de brechas de género, Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones. Los porcentajes evidencian la necesidad de **reforzar capacidades técnicas y procedimentales**, especialmente en la medición de brechas y la implementación efectiva de protocolos.

**Planificación de proyectos con perspectiva de género (5%)** Este componente presenta el menor porcentaje, lo que sugiere una **debilidad en la incorporación sistemática del enfoque de género en la planeación institucional**.

Se recomienda fortalecer estrategias de capacitación y acompañamiento técnico orientadas a la **implementación efectiva de enfoques diferenciales e inclusivos** en la gestión pública.

### Ilustración 20: Eje temático IV: Probidad y ética de lo público – saberes



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

**Cuidado y equidad en el marco de los derechos (24%), Decolonialidad y epistemologías (24%) y Liderazgo femenino (24%).** Estos tres componentes concentran el mayor porcentaje, lo que refleja una **alta valoración de los enfoques de cuidado, pensamiento crítico-decolonial y liderazgo de las mujeres** como pilares para la transformación institucional y la garantía de derechos.

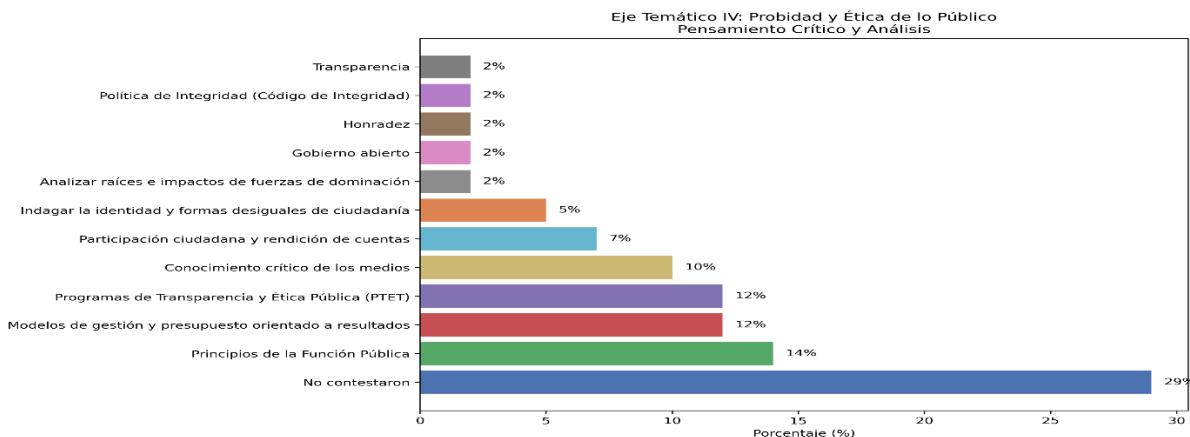
**Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad y diversidades (12%)** Este resultado evidencia una **conciencia significativa sobre las múltiples formas de discriminación**, lo cual constituye un insumo clave para el diseño de políticas públicas con enfoque interseccional y diferencial.

**Componentes con baja participación (5%)** Luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista, Marcos normativos e institucionales de garantía de derechos, Violencias basadas en género. Los porcentajes indican la necesidad de **fortalecer la apropiación histórica, normativa y operativa** de estos temas, especialmente en su aplicación práctica dentro de la gestión pública.

**Justicia de género, étnica y racial (2%)** Este componente presenta el menor porcentaje, lo que evidencia una **brecha crítica en la comprensión integral de los enfoques de justicia interseccional**, fundamentales para la garantía efectiva de derechos y la reducción de desigualdades estructurales.

Se recomienda fortalecer procesos de formación orientados a la **articulación entre los enfoques conceptuales y su aplicación efectiva en la gestión pública**, con énfasis en derechos, equidad e inclusión.

## Ilustración 21: EJE TEMÁTICO IV: probidad y ética de lo público - pensamiento crítico y análisis



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

**No contestaron (29%).** Este porcentaje constituye el valor más alto del eje temático y representa un aspecto crítico. Evidencia posibles brechas en la apropiación de los conceptos asociados a la probidad, la ética pública y el pensamiento crítico, así como la necesidad de fortalecer los procesos de sensibilización y formación en estos temas fundamentales para la función pública.

**Principios de la Función Pública (14%).** Este componente registra el mayor porcentaje entre las respuestas efectivas, lo que evidencia el reconocimiento de los principios que rigen la función pública como un eje central para el ejercicio ético, responsable y transparente del servidor público.

**Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados (12%).** El resultado refleja una alta valoración de los enfoques de gestión orientados a resultados, destacando la importancia del uso eficiente de los recursos públicos y la toma de decisiones basada en criterios de efectividad y desempeño institucional.

**Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno (Ley 2195 de 2022) (12%).** Este porcentaje evidencia una apropiación significativa de los marcos normativos y programáticos orientados a la transparencia, la integridad y la prevención de la corrupción en las entidades públicas.

**Conocimiento crítico de los medios (10%).** El resultado indica una valoración intermedia del pensamiento crítico aplicado al análisis de la información y los medios de comunicación,

elemento clave para la toma de decisiones informadas y la prevención de la desinformación en el sector público.

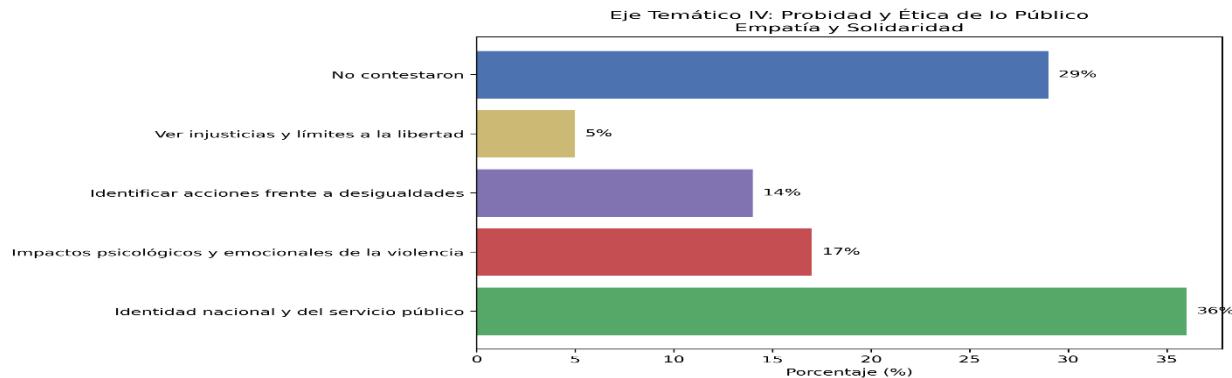
**Participación ciudadana y rendición de cuentas (7%).** Este componente refleja una apropiación moderada de los mecanismos de participación y control social, fundamentales para fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad de la gestión pública.

**Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía (5%).** El porcentaje sugiere una comprensión limitada de los enfoques de inclusión, diversidad y equidad, lo que plantea la necesidad de fortalecer estos saberes en el diseño e implementación de políticas públicas.

**Componentes con baja participación (2%).** Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación, Gobierno abierto, Honradez, Política de Integridad (Código de Integridad – Conflictos de Interés), Transparencia. Los bajos porcentajes evidencian brechas en el conocimiento estructural de los pilares éticos, de integridad y gobierno abierto, lo cual puede limitar la consolidación de una cultura institucional basada en la transparencia, la honestidad y la rendición de cuentas.

Se recomienda fortalecer los procesos de formación y sensibilización orientados a la ética pública, la integridad, la transparencia y el pensamiento crítico, promoviendo una visión integral que articule principios, normatividad, participación ciudadana y control social, alineada con los valores del servicio público y la confianza ciudadana.

#### Ilustración 22: EJE TEMATICO IV: probidad y ética de lo público - empatía y solidaridad



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365)

**Identidad nacional y del servicio público (36%).** Este componente registra el mayor porcentaje del eje temático, lo que evidencia una alta apropiación de los valores asociados a la identidad nacional y al rol del servidor público. Refleja el reconocimiento del servicio público

como una función orientada al bienestar colectivo, la cohesión social y el compromiso ético con el Estado y la ciudadanía.

**No contestaron (29%).** Este porcentaje constituye un aspecto relevante y crítico. Sugiere posibles brechas en la comprensión o apropiación de los enfoques relacionados con la empatía y la solidaridad, así como la necesidad de fortalecer los procesos de sensibilización y reflexión institucional sobre estos valores fundamentales.

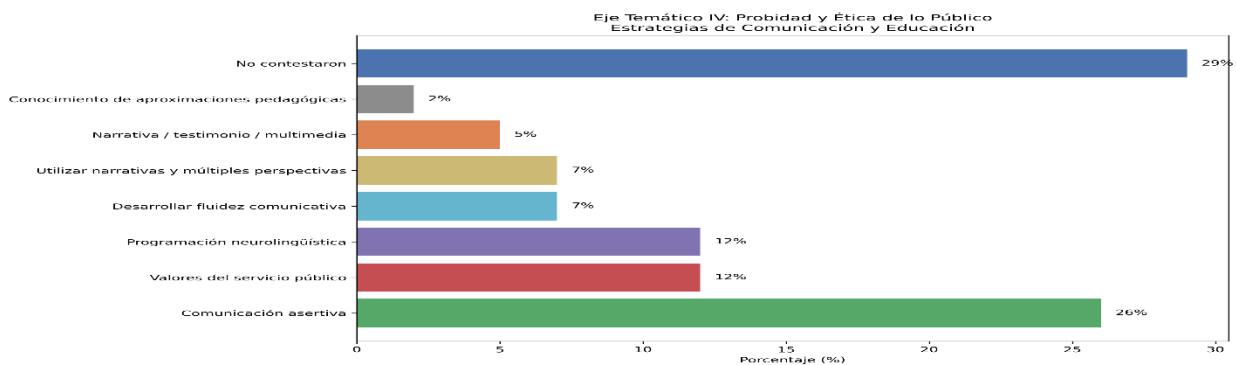
**Impactos psicológicos y emocionales de la violencia (17%).** El resultado evidencia una valoración significativa del reconocimiento de los efectos emocionales y psicológicos de la violencia, lo cual es clave para promover una gestión pública más humana, empática y sensible a las realidades sociales de la ciudadanía.

**Identificar acciones y aproximaciones frente a las desigualdades locales y globales (14%).** Este porcentaje refleja una apropiación intermedia de los enfoques orientados a la identificación de desigualdades y a la formulación de acciones que contribuyan a su atención, lo que sugiere oportunidades de fortalecimiento en la comprensión de la equidad y la justicia social desde la gestión pública.

**Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos(as) (5%).** El bajo porcentaje evidencia una limitada apropiación de los enfoques críticos relacionados con la comprensión de las injusticias sociales y sus impactos en el ejercicio de derechos y libertades, lo que plantea la necesidad de profundizar en estos contenidos desde una perspectiva ética y de derechos humanos.

Se recomienda fortalecer los procesos de formación y sensibilización orientados a la empatía, la solidaridad, la justicia social y el enfoque de derechos humanos, promoviendo una visión integral del rol del servidor público como agente de transformación social, comprometido con la dignidad humana y el bien común.

## Ilustración 23: EJE TEMÁTICO IV: probidad y ética de lo público - estrategias de comunicación y educación



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

**No contestaron (29%).** Este porcentaje constituye un aspecto crítico del eje temático.

Evidencia posibles brechas en la apropiación de las estrategias de comunicación y educación, así como la necesidad de fortalecer los procesos de sensibilización y formación en metodologías pedagógicas aplicadas a la ética pública.

**Comunicación asertiva (26%).** Este componente registra el mayor porcentaje entre las respuestas efectivas, lo que evidencia que la comunicación asertiva es reconocida como una estrategia clave para promover el diálogo, la convivencia, la resolución de conflictos y la transmisión efectiva de valores éticos en el servicio público.

**Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia) (12%).**

El resultado refleja una alta valoración de los valores que sustentan el ejercicio de la función pública, destacando su importancia como eje transversal en los procesos de formación, comunicación institucional y cultura organizacional.

**Programación neurolingüística asociada al entorno público (12%).** Este porcentaje evidencia una apropiación significativa de herramientas comunicativas orientadas a mejorar la interacción, la persuasión ética y la construcción de mensajes efectivos en el contexto del sector público.

**Desarrollar fluidez en diversas formas de expresión comunicativa (7%).** El resultado indica una valoración intermedia de las capacidades relacionadas con la adaptación del discurso a distintos tipos de audiencia, lo que sugiere la necesidad de fortalecer competencias comunicativas inclusivas y contextuales.

**Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en herramientas pedagógicas (7%).** Este componente refleja una apropiación moderada de enfoques

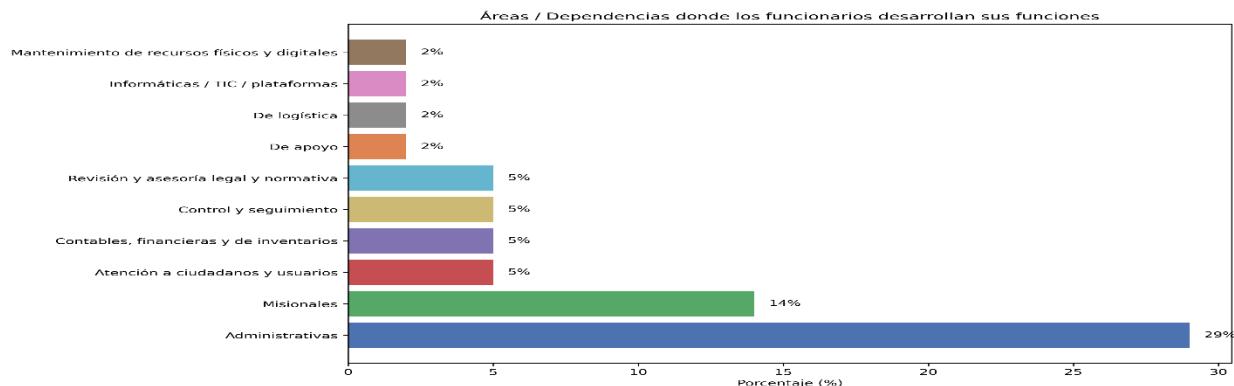
pedagógicos innovadores, orientados a enriquecer los procesos educativos y de sensibilización en ética pública.

**Narrativa / testimonio, multimedia e historia oral (5%).** El porcentaje evidencia un uso limitado de recursos narrativos y multimedia como estrategias pedagógicas, lo que plantea oportunidades de fortalecimiento en metodologías educativas más participativas y experienciales.

**Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas (2%).** El bajo porcentaje sugiere brechas en el conocimiento de enfoques pedagógicos alternativos, como la educación popular y el uso de recursos audiovisuales, lo cual puede limitar la efectividad de las estrategias formativas en ética y probidad.

Se recomienda fortalecer los procesos de formación en estrategias de comunicación y educación orientadas a la ética pública, priorizando la comunicación asertiva, la formación en valores del servicio público y el uso de metodologías pedagógicas innovadoras que faciliten la apropiación de principios éticos, la participación y la transformación cultural en las entidades públicas.

#### Ilustración 24: Áreas/Dependencias donde los funcionarios desarrollan sus funciones



**Fuente:** Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

**Áreas Administrativas (29%).** Este porcentaje representa la mayor concentración de funcionarios, lo que evidencia el peso significativo de las funciones administrativas en la estructura institucional. Refleja la importancia de los procesos de apoyo, gestión interna y coordinación para el funcionamiento adecuado de la entidad.

**Áreas Misionales (14%).** El resultado indica una participación relevante de funcionarios en áreas directamente asociadas al cumplimiento del objeto misional de la entidad, lo que resalta

la necesidad de fortalecer capacidades técnicas y estratégicas alineadas con la prestación de servicios a la ciudadanía.

**Atención a ciudadanos y usuarios (5%).** Este porcentaje evidencia una presencia moderada de funcionarios dedicados a la atención directa al ciudadano, lo que subraya la importancia de fortalecer competencias en servicio al ciudadano, comunicación y calidad en la atención.

**Contables, financieras y de inventarios (5%).** El resultado refleja la relevancia de las funciones financieras y de control de recursos, fundamentales para la transparencia, la eficiencia en la gestión presupuestal y la sostenibilidad institucional.

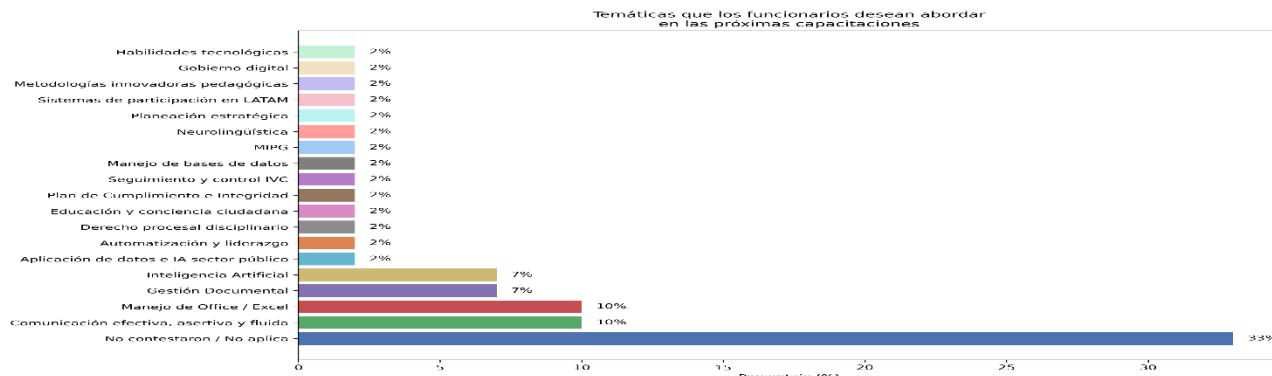
**Control y seguimiento (5%).** Este porcentaje evidencia la importancia de los procesos de monitoreo, evaluación y control interno como mecanismos para garantizar el cumplimiento de objetivos y la mejora continua de la gestión pública.

**Revisión y asesoría legal y normativa (5%).** La participación en esta área resalta el rol del acompañamiento jurídico y normativo para asegurar la legalidad, la correcta aplicación de la normativa y la mitigación de riesgos institucionales.

**Áreas con baja participación (2%).** De apoyo, De logística, Informáticas, de tecnologías de la información y/o reporte en plataformas, Mantenimiento de recursos físicos y digitales. Los bajos porcentajes en estas áreas sugieren una menor dotación de personal, lo que puede representar retos en términos de soporte operativo, infraestructura tecnológica y sostenibilidad de los recursos físicos y digitales de la entidad.

Se recomienda revisar la distribución del talento humano para asegurar un equilibrio adecuado entre las áreas administrativas, misionales y de soporte, fortaleciendo especialmente las áreas tecnológicas, logísticas y de mantenimiento, con el fin de garantizar una gestión institucional eficiente, sostenible y orientada al servicio al ciudadano.

## Ilustración 25: Temáticas que los funcionarios desearían abordar en las próximas capacitaciones



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

**No contestaron / No aplica (33%).** Este porcentaje representa el valor más alto y constituye un aspecto crítico. Puede indicar desconocimiento de la oferta formativa, dificultad para identificar necesidades específicas de capacitación o falta de claridad sobre los procesos de formación institucional, lo que sugiere la necesidad de fortalecer los mecanismos de diagnóstico y orientación.

**Comunicación efectiva, asertiva y fluida (10%).** Este resultado evidencia una alta demanda de fortalecimiento de las habilidades comunicativas, reconocidas como fundamentales para el trabajo colaborativo, la atención al ciudadano y la gestión institucional.

**Manejo de Office / Excel (10%).** El porcentaje refleja la necesidad de fortalecer competencias técnicas básicas, especialmente en herramientas ofimáticas, indispensables para la eficiencia operativa y el manejo de información en el sector público.

**Gestión Documental (7%).** Este resultado indica un interés relevante en el fortalecimiento de conocimientos relacionados con la organización, conservación y acceso a la información, aspectos clave para la transparencia y el cumplimiento normativo.

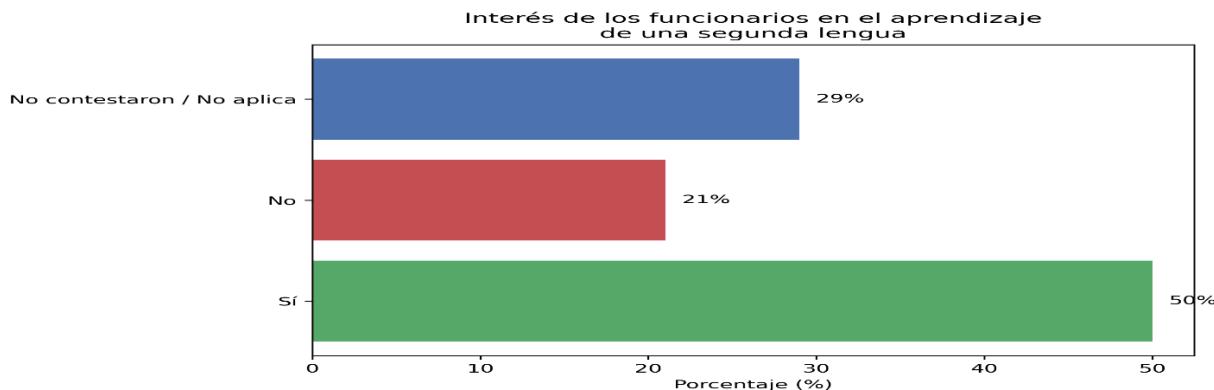
**Inteligencia Artificial (7%).** El interés en esta temática evidencia una apertura hacia la incorporación de tecnologías emergentes, orientadas a la innovación, la modernización institucional y la optimización de procesos en la administración pública.

**Temáticas con baja priorización (2%).** Incluyen, entre otras: Aplicación de datos e IA para el sector público, Automatización y liderazgo, Derecho procesal disciplinario, Educación y conciencia ciudadana, Plan de Cumplimiento normativo e Integridad, Seguimiento y control de procedimientos de IVC, Manejo de bases de datos, MIPG, Neurolingüística, Planeación

estratégica, Sistemas de participación en Latinoamérica, Metodologías innovadoras para la pedagogía comunitaria, Gobierno digital, Habilidades tecnológicas. Los bajos porcentajes sugieren que estas temáticas requieren mayor socialización y contextualización para evidenciar su relevancia estratégica en el fortalecimiento del desempeño institucional.

Se recomienda estructurar un plan de capacitación que priorice las competencias comunicativas y tecnológicas básicas, integrando progresivamente temáticas emergentes como la inteligencia artificial, la gestión documental y el gobierno digital, así como fortalecer los procesos de diagnóstico de necesidades formativas para aumentar la participación y pertinencia de la oferta institucional.

#### **Ilustración 26: Interés de los funcionarios en el aprendizaje de una segunda lengua**



**Fuente:** Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

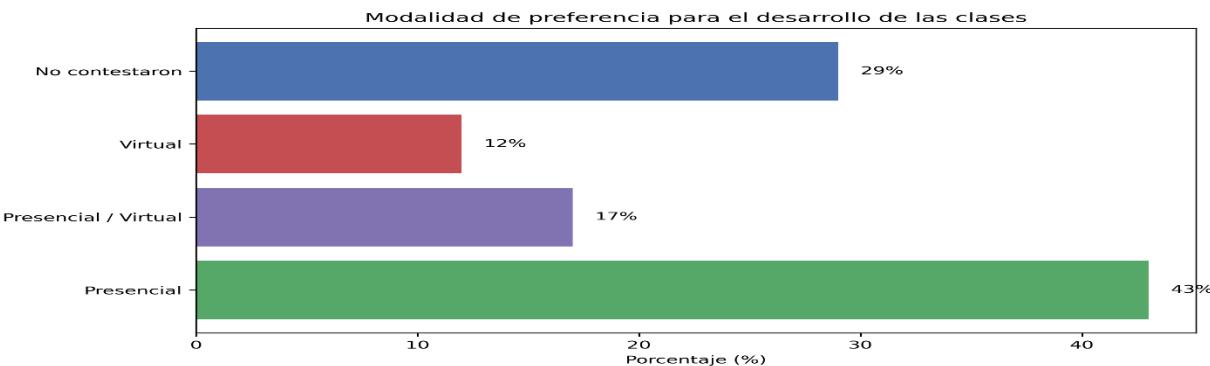
**Sí (50%).** Este porcentaje representa la mayoría de las respuestas y evidencia un alto interés de los funcionarios en el aprendizaje de una segunda lengua. Este resultado sugiere una disposición favorable para fortalecer competencias lingüísticas que contribuyan a la modernización institucional, la comunicación intercultural y el mejoramiento del desempeño en un contexto globalizado.

**No contestaron / No aplica (29%).** Este porcentaje constituye un valor significativo y puede indicar falta de claridad frente a la pertinencia del aprendizaje de una segunda lengua para algunas funciones, o la necesidad de mayor información sobre las oportunidades y beneficios asociados a este tipo de formación.

**No (21%).** El resultado refleja que una parte de los funcionarios no manifiesta interés en el aprendizaje de una segunda lengua, lo que puede estar asociado a percepciones de baja aplicabilidad en su rol actual o a limitaciones de tiempo y carga laboral.

Se recomienda diseñar estrategias de formación flexibles y diferenciadas en segunda lengua, orientadas a las necesidades del servicio público, destacando su impacto en la atención al ciudadano, la cooperación institucional y el fortalecimiento de competencias transversales, así como realizar acciones de sensibilización para aumentar la participación y el interés.

### Ilustración 27: Modalidad de su preferencia para el desarrollo de las clases



**Fuente:** Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

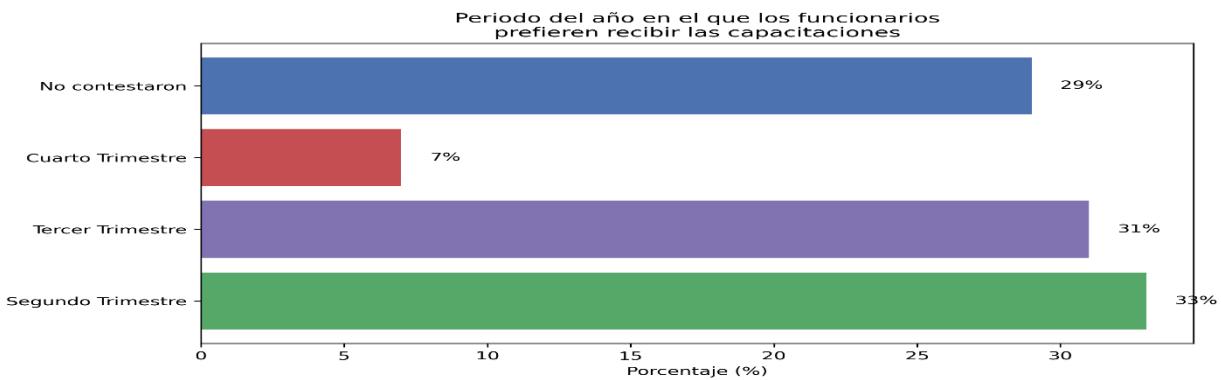
**Modalidad presencial (43%).** Este porcentaje representa la mayor preferencia entre los funcionarios, lo que evidencia una clara inclinación hacia los espacios formativos presenciales. Esto sugiere que el contacto directo, la interacción cara a cara y el acompañamiento pedagógico siguen siendo altamente valorados para los procesos de aprendizaje.

**No contestaron (29%).** Este porcentaje constituye un valor significativo y puede reflejar falta de claridad frente a las opciones de modalidad, indiferencia respecto al formato de formación o la necesidad de una mayor socialización de las alternativas disponibles. **Modalidad presencial/virtual (17%).**

El resultado evidencia una valoración intermedia de los modelos híbridos, lo que indica apertura hacia esquemas flexibles que combinen lo presencial con herramientas virtuales, favoreciendo la conciliación entre aprendizaje, tiempo y carga laboral.

**Modalidad virtual (12%).** Este porcentaje refleja una menor preferencia por la formación completamente virtual, lo que puede estar asociado a percepciones sobre la efectividad del aprendizaje, limitaciones tecnológicas o preferencias por metodologías más tradicionales. Se recomienda priorizar estrategias de formación presenciales, complementadas con modelos híbridos, garantizando flexibilidad y aprovechamiento de herramientas digitales. Asimismo, es pertinente fortalecer la socialización de las modalidades disponibles y las ventajas de la formación virtual para ampliar la participación y cobertura.

**Ilustración 28: Período del año en el que los funcionarios prefieren recibir las capacitaciones**



Fuente: Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

**Segundo Trimestre (33%).** Este porcentaje representa la mayor preferencia entre los funcionarios, lo que indica que el segundo trimestre es percibido como el momento más adecuado para desarrollar procesos de capacitación. Esto puede estar relacionado con una mayor estabilidad en las cargas laborales y una mejor disposición para el aprendizaje.

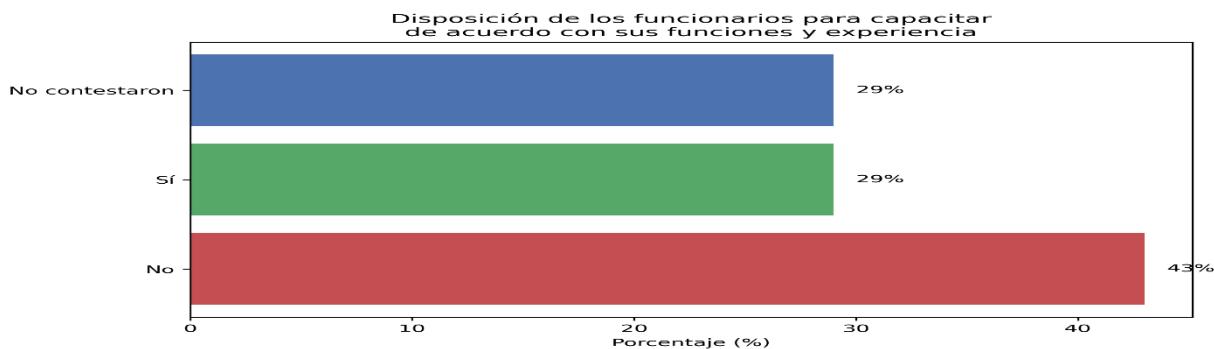
**Tercer Trimestre (31%).** El resultado muestra una preferencia muy cercana al segundo trimestre, evidenciando que ambos períodos concentran la mayor disposición para la formación. Esto sugiere una ventana óptima de capacitación entre los meses centrales del año.

**No contestaron (29%).** Este porcentaje constituye un valor significativo y puede reflejar falta de claridad frente a la programación anual de capacitaciones, indiferencia respecto al período de ejecución o la necesidad de una mayor socialización de los cronogramas institucionales.

**Cuarto Trimestre (7%).** El bajo porcentaje indica una menor preferencia por el cuarto trimestre, posiblemente asociada al cierre de vigencias, aumento de cargas administrativas y procesos de evaluación y planeación institucional.

Se recomienda priorizar la programación de capacitaciones durante el segundo y tercer trimestre del año, aprovechando la mayor disposición de los funcionarios, y complementar con acciones de socialización y planeación anticipada para mejorar la participación y cobertura.

**Ilustración 2:** Funcionarios (as) que estarían dispuestos a capacitar de acuerdo con las funciones que desempeñan y su experiencia



**Fuente:** Gestión de Talento Humano - Encuesta de necesidades de Capacitación 2025 (formulario virtual en aplicativo "Forms" de Office 365)

**No (43%).** *Este porcentaje representa la mayor proporción de respuestas y evidencia que una parte significativa de los funcionarios no se encuentra dispuesta a asumir roles de capacitación. Esto puede estar relacionado con percepciones de sobrecarga laboral, falta de incentivos, inseguridad frente a sus competencias pedagógicas o desconocimiento de los mecanismos institucionales para compartir conocimientos.*

**Sí (29%).** El resultado refleja que casi una tercera parte de los funcionarios manifiesta disposición para capacitar de acuerdo con su experiencia y funciones, lo que constituye una oportunidad estratégica para fortalecer procesos de aprendizaje interno, gestión del conocimiento y transferencia de saberes dentro de la entidad.

**No contestaron (29%).** Este porcentaje es relevante y puede indicar falta de claridad frente a la pregunta, indecisión o desconocimiento sobre el rol de formador interno, lo que sugiere la necesidad de mayor socialización y sensibilización sobre los beneficios de estas iniciativas. Se recomienda diseñar estrategias que promuevan la figura de formadores internos, ofreciendo acompañamiento pedagógico, reconocimiento institucional e incentivos, con el fin de aumentar la disposición de los funcionarios a compartir su conocimiento y fortalecer la cultura de aprendizaje organizacional.

**Plan Nacional De Formación y Capacitación 2023-2030:**

En vista que, el Departamento Administrativo de la Función Pública realizó la publicación de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, este debe ser ajustado o asociado a las temáticas que fueron consultadas en la ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2025 Código: IDPAC-GTH-FT-44 Versión: 03 y al diagnóstico que realizó el IDPAC en el presente documento; razón por la cual a continuación, se realiza la asociación de temáticas teniendo en cuenta los nuevos ejes temáticos desarrollados:

**Tabla 2: Asociación de temáticas del PNF**

NUEVO EJE TEMÁTICO	ASOCIACIÓN DE TEMÁTICAS
EJE 1: Paz total, memoria y derechos humanos	<b>Dimensión del Saber ser:</b> Comunicación interpersonal; Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas. <b>Dimensión del Saber Hacer:</b> Construcción de indicadores; Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño; Lenguaje concordante y no discriminación; Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos. <b>Dimensión de los Saberes:</b> Construcción de paz; La paz esencia del Gobierno.
EJE 2: Territorio, Vida y Ambiente	<b>Dimensión del Saber ser:</b> Lenguaje claro y comprensible; Gestión por resultados. <b>Dimensión del Saber Hacer:</b> Capacidad de gestión de conflictividades territoriales; Mejoramiento de la comunicación. <b>Dimensión de los Saberes:</b> Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo; Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
EJE 3: Mujeres, inclusión y diversidad	<b>Dimensión del Saber ser:</b> Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario; Empatía. <b>Dimensión del Saber Hacer:</b> Planificación de proyectos con perspectiva de género; Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad). <b>Dimensión de los Saberes:</b> Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
EJE 4: Transformación digital y cibercultura	<b>Dimensión del Saber ser:</b> Comunicación y lenguaje tecnológico; Manejo del tiempo; Trabajo en equipo. <b>Dimensión del Saber Hacer:</b> Automatización de procesos; Mejoramiento de la comunicación; Seguridad digital. <b>Dimensión de los Saberes:</b> Apropiación y uso de la tecnología; Solución de problemas con tecnologías.

<b>EJE 5:</b> Probidad, ética e identidad de lo público	<b>Dimensión del Saber ser:</b> Conocimiento crítico de los medios; Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados; Principios de la Función Pública <b>Dimensión del Saber Hacer:</b> Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales; Identidad nacional y del servicio público. <b>Dimensión de los Saberes:</b> Comunicación asertiva; Programación neurolingüística asociada al entorno público
<b>EJE 6:</b> Habilidades y Competencias	<b>Dimensión del Saber ser:</b> Comunicación efectiva y asertiva; Creatividad e innovación. <b>Dimensión del Saber Hacer:</b> Herramientas para la obtención de resultados; gestión de procedimientos. <b>Dimensión de los Saberes:</b> Pensamiento Crítico; Pensamiento Analítico; Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes.

Fuente: Elaboración propia

#### Entrevistas de retiro aplicadas en la vigencia 2025:

Las entrevistas de retiro como instrumento de recolección de información sirven para conocer la percepción que tienen los exfuncionarios sobre su paso por la entidad, respecto a los diferentes aspectos relacionados con su vida laboral. En este sentido, dentro del Plan Institucional de Capacitación resultan importantes las observaciones u oportunidades de mejora, ya que, estas pueden ser atendidas no solo a partir del Plan Estratégico de Talento Humano, sino que también a partir de la estrategia de Crecimiento Personal, de que trata el presente plan. Una vez realizadas las entrevistas de retiro a los funcionarios que se desvincularon en la vigencia 2025, se evidenciaron los siguientes aportes para el mejoramiento de las áreas y la entidad de acuerdo con su percepción<sup>2</sup>:

<sup>2</sup> Las oportunidades de mejora se extrajeron de forma literal del formato IDPAC-GTH-FT-41 Entrevista de Retiro por cada funcionario desvinculado en la vigencia 2025.

Tabla 3: Oportunidades de mejora halladas en las entrevistas de retiro

OPORTUNIDADES DE MEJORA	
1. A nivel de la dependencia, proceso u oficina al que usted perteneció	<p><i>“Institucionalización de espacios de dialogo, encuentro, planeación, construcción, ejecución y evaluación de acciones y procesos de manera conjunta internamente y que sean reales.”</i></p> <p><i>“Poder garantizar una mayor asignación presupuestal con el fin de contratar gente con mayor idoneidad para poder atender las acciones misionales que implican el trabajo comunitario y social que se desarrolla con la población juvenil. Así mismo, incrementar el número de personal de carrera administrativa de diversos cargos.”</i></p> <p><i>“Número de funcionarios en el área podría generar más consistencia en sus procesos.”</i></p> <p><i>“La Gerencia de Proyectos sin lugar a dudas necesita un espacio físico dentro de la entidad que le permita a su equipo de trabajo contar con un lugar cómodo y adecuada para trabajar, de la misma manera sería bueno contar con más funcionarios de carrera que permitan guardar la experiencia de las acciones adelantadas desde allí.”</i></p> <p><i>“La creación de las coordinaciones internas”</i></p> <p><i>“Contar con mayor personal de planta adscrito al área con el fin de garantizar la memoria institucional y continuidad en los procesos.”</i></p> <p><i>“Se debe asignar a un Profesional para que lidere el proceso.”</i></p>
2. A nivel de la entidad	<p><i>“Institucionalizar espacios de dialogo, encuentro, planeación, ejecución y evaluación de acciones, procesos, proyectos, programas que acaben con el aislamiento (repúblicas independientes) entre Gerencias, Subdirecciones y Secretaría General. Planeación Institucional Participativa.”</i></p> <p><i>“Mejorar la comunicación desde los niveles jerárquicos más altos de la entidad, con el fin de conocer de fondo las acciones de las áreas misionales, para el desarrollo óptimo de cada una de las metas propuestas como entidad. Tener en cuenta las consideraciones de las áreas en general, a partir de la particularidad de los temas que cada quien maneja, para articular eficientemente acciones como entidad en territorio.”</i></p> <p><i>“Plan de beneficios para los contratistas. En algunos momentos el no poder contar con ellos en actividades de integración suele ser molesto.”</i></p>

	<p><i>“Se debe promover dentro de la entidad el trabajo en equipo y las relaciones horizontales para lograr que los profesionales tanto de carrera como contratistas puedan poner a disposición de la entidad todo su potencial y experiencia sin tener limitantes puestos por jefes inmediatos.”</i></p> <p><i>“Mejorar los tiempos de contratación OPS para no afectar los procesos misionales”</i></p> <p><i>“Mejorar la tabla de honorarios de para contratistas que permita garantizar la permanencia de los mismos y la memoria institucional.”</i></p> <p><i>“Tener en cuenta la opinión de los funcionarios.”</i></p>
--	---

**Fuente:** Elaboración propia con base en el formato IDPAC-GTH-FT-41 Entrevista de Retiro que fue diligenciado por cada funcionario(a) desvinculado en la vigencia 2025.

### **Actividades de Capacitación Interna - 2026:**

En la capacitación interna se priorizan los temas relacionados con la gestión de las dependencias las cuales responden al Plan Estratégico del IDPAC, los objetivos del Plan de Acción para la presente vigencia y los planes de mejoramiento derivados de la Evaluación del Desempeño Laboral. Adicional, se tienen en cuenta los temas de capacitación solicitados por los jefes de dependencia a través del formato de actividades de capacitación interna (IDPAC-GTH-FT-47), el cual fue remitido a las dependencias por correo electrónico por medio de formulario virtual en aplicativo “Forms” de Office 365, el cual debe ser remitido al área de Talento Humano.

La capacitación interna permite a los empleados adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de manera eficiente y eficaz. Esto se traduce en un mejor desempeño laboral, el aumento de la productividad y la mejora de la calidad de los servicios prestados. Por su parte, la transferencia de conocimiento permite que los empleados compartan sus conocimientos y experiencias con otros compañeros de trabajo. Esto contribuye a la innovación, la mejora de los procesos y la creación de un ambiente de trabajo más colaborativo. En concreto, la capacitación interna y la transferencia de conocimiento tienen los siguientes beneficios para las entidades públicas:

**Mejoran el desempeño laboral:** Los empleados capacitados son más productivos y eficientes, ya que tienen los conocimientos y habilidades necesarios para realizar sus tareas de manera correcta.

Incrementan la productividad: La capacitación interna puede ayudar a las entidades públicas a aumentar su productividad, ya que los empleados capacitados pueden realizar sus tareas de manera más rápida y eficiente. • Mejoran la calidad de los servicios prestados: Los empleados capacitados pueden brindar servicios de mejor calidad a los ciudadanos, ya que tienen los conocimientos y habilidades necesarios para satisfacer sus necesidades.

Favorecen la innovación: La transferencia de conocimiento puede ayudar a las entidades públicas a innovar, ya que los empleados pueden compartir sus ideas y conocimientos para encontrar nuevas soluciones a los problemas.

Mejoran los procesos: La transferencia de conocimiento puede ayudar a las entidades públicas a mejorar sus procesos, ya que los empleados pueden compartir sus conocimientos y experiencias para identificar áreas de mejora.

Crea un ambiente de trabajo más colaborativo: La transferencia de conocimiento puede ayudar a crear un ambiente de trabajo más colaborativo, ya que los empleados se sienten valorados por sus conocimientos y experiencias

Teniendo en cuenta lo anterior, dentro de los temas sugeridos por las áreas se encuentran: Contratación Estatal y Régimen Disciplinario: Fundamentos, Responsabilidades y Buenas Prácticas; Responsabilidad Disciplinaria y Prevención del Acoso Sexual: Ética, Normatividad y Buenas Prácticas en el Entorno Laboral; Metodología Obras con Saldo Pedagógico, Nuevo Modelo de Fortalecimiento a la Organización Social, Política Pública de comunicación comunitaria, entre otras.

Ahora bien, la ficha de capacitación interna puede ser diligenciada por las dependencias de acuerdo con las necesidades de formación que ellas presenten durante la vigencia. Razón por la cual, el formulario virtual permanece abierto para estos fines.

### Bilingüismo

Durante la vigencia 2026, se realizará el programa de Bilingüismo o aprendizaje del idioma inglés para los servidores públicos de la planta de personal en convenio con el Sena o la universidad Distrital o por medio de la estrategia PROPULSOR de la Caja de Compensación Familiar – COMPENSAR.

### Capacitación Externa:

Como capacitación externa para el año 2026, se priorizarán las siguientes capacitaciones seleccionadas por los funcionarios (as) del IDPAC, en las encuestas aplicadas en el mes de diciembre del año anterior, los resultados de estas encuestas serán informadas en mesas de trabajo a los grupos de valor de la entidad: como sindicatos, funcionarios por dependencia, comisión de personal, para recibir aportes correspondientes y hacer realizar la respectiva contratación.

EJE TEMATICO	TEMAS
Gestión del conocimiento y la innovación – Saber Ser	Comunicación Interpersonal Comunicación efectiva y asertiva
Gestión del conocimiento y la innovación – Saber Hacer	Diálogo ciudadano Comunicación efectiva y asertiva
Gestión del conocimiento y la innovación – Saberes	Comunicación digital Lenguaje claro y comprensible
Creación de valor público – Saber – Ser	Lenguaje claro y comprensible Servicio al ciudadano
Creación de valor público – Saber – Hacer	Mejoramiento de la comunicación Energías limpias y conflictos socioambientales
Transformación digital - saber ser	Políticas públicas en la gestión socio-territorial Ética en la Inteligencia Artificial Comunicación y lenguaje tecnológico
Transformación digital - saber hacer	Automatización de procesos Programación en Python y R
Transformación digital – saberes	Desarrollo de competencias digitales Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0
Probidad y ética de lo público – saber ser (1)	Comunicación asertiva
Probidad y ética de lo público – saber hacer	Diálogo social
Probidad y ética de lo público – saberes	Cuidado y equidad en el marco de los derechos Decolonialidad y epistemologías Liderazgo femenino
Probidad y ética de lo público - pensamiento crítico y análisis	Principios de la Función Pública Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
Probidad y ética de lo público - empatía y solidaridad	Identidad nacional y del servicio público
probidad y ética de lo público - estrategias de comunicación y educación	Comunicación asertiva
Paz total, memoria y derechos humanos	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos La paz esencia del Gobierno.
Territorio, vida y ambiente	Gestión por resultados Mejoramiento de la comunicación Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo
Mujeres, inclusión y diversidad	Empatía. Planificación de proyectos con perspectiva de género
Habilidades y Competencias	Creatividad e innovación Herramientas para la obtención de resultados Pensamiento Analítico

Fuente: Elaboración propia

## Indicador

Para la medición de la gestión realizada sobre el Plan Institucional de Capacitación en el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal – IDPAC-, se estableció el siguiente indicador:

**Tabla 4: Indicador**

INDICADOR	VARIABLE	PERIODICIDAD
Porcentaje cobertura de la capacitación	No. funcionarios capacitado / No. total de funcionarios	Mensual

**Fuente:** Elaboración propia de acuerdo con los datos reportados en el Sistema Integrado de Gestión del IDPAC – SIGPARTICIPO

## EJECUCIÓN

### Presupuesto Disponible

Con el propósito de desarrollar el programa de Formación y Capacitación de la vigencia 2026 para los funcionarios (as) públicos (as) del IDPAC, todos los gastos que ocasione el cumplimiento de la Ley 1952 de 2019 (artículos 37 y 38) respecto a este concepto se imputarán al código presupuestal O21202020090292920 Servicios de apoyo educativo del presupuesto de gastos de la vigencia.

CONCEPTO	PRESUPUESTO DISPONIBLE
Formación y Capacitación 2026	\$ 80.000.000

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El cronograma tiene contempladas diferentes actividades y responsables que se encuentran segmentados de acuerdo con su tipo. Es así, como se tienen discriminadas las actividades de planeación, capacitación externa, capacitación interna, actividades de inducción y reinducción y actividades de seguimiento y cierre del plan de trabajo.

Al final, se podrá visualizar el avance mensual junto al porcentaje de actividades ejecutadas versus a las programadas y el cumplimiento anual del plan de trabajo, tal y como se muestra a continuación:

**CRONOGRAMA ACTIVIDADES PIC 2026**

ACTIVIDADES	2025		2026											
	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
PLANEACION PIC	R													
CAPACITACION INTERNA			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	
CAPACITACION EXTERNA														
Reunión mesas de trabajo grupos valor (Sindicatos, funcionarios dependencias, comisión de personal)			P	P										
Realización contratación entes educativos					P	P								
Desarrollo capacitaciones PIC							P	P	P	P				
realización capacitaciones brindadas por otras entidades (DASCD,DAFP,ESAP)		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	
Aplicar encuestas impacto capacitación											P			
Aplicar encuestas necesidades capacitación 2027												P	P	
INDUCCIÓN Y REINDUCCION				P		P		p			P			

R	REALIZADO
P	PLANEADO

**YULY MARCELA BARAJAS AGUILERA**  
Secretaria General

Funcionario	Nombre	Firma	Fecha
Proyectado por::	Luz Ángela Buitrago Duque Profesional Universitario 219-02 TH		16/01/2026
Revisado y Aprobado Secretaría General	Yuly Marcela Barajas Aguilera Secretaría General		29/01/2026
Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales, y, por lo tanto, presentamos para firma de la Secretaría General del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC			