



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN INFORME PRIMER TRIMESTRE 2026

Durante el primer trimestre de 2026 se avanzó principalmente en la revisión y actualización del Plan Institucional de Capacitación (PIC), partiendo de la información recogida de los servidores y de las necesidades identificadas para orientar la programación del año. Al mismo tiempo, se realizaron y/o socializaron actividades de capacitación y se empezaron a organizar las evidencias que permiten hacer seguimiento a su ejecución.

La intención de este resumen es mostrar de manera sencilla qué se hizo, qué temas comenzaron a moverse y qué información queda como insumo para continuar fortaleciendo el PIC durante 2026.

Se revisaron las necesidades de capacitación y se consolidaron los resultados obtenidos para orientar la actualización del PIC 2026.

Se organizaron las necesidades alrededor de los seis ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Los resultados muestran que la comunicación es una necesidad transversal y aparece de diferentes maneras: comunicación interpersonal, comunicación asertiva, mejoramiento de la comunicación, lenguaje claro, comunicación digital y comunicación efectiva.

También se evidenció interés por fortalecer las competencias digitales, la automatización, la inteligencia artificial, la seguridad digital y el manejo ético de la información.

Se identificaron igualmente necesidades relacionadas con integridad, ética pública, participación ciudadana, territorio, inclusión, liderazgo, inteligencia emocional, trabajo en equipo y gestión documental.

Dentro de los soportes revisados se encuentran invitaciones, documentos de socialización y registros de asistencia. Estos documentos son importantes porque permiten pasar de la programación a demostrar que las actividades efectivamente se realizaron y que hubo participación.

La información disponible permite evidenciar participación de personas de diferentes dependencias. Para las actividades en las que aún no se tiene el consolidado completo, se recomienda continuar incorporando el número de participantes, entidad o persona capacitadora, modalidad, duración y evaluación, cuando estos datos estén disponibles.

Como antecedente para la planeación, se tuvo en cuenta de manera independiente la Encuesta de Satisfacción e Impacto de la Capacitación 2025. Esta evaluación no se contabiliza como actividad ejecutada del primer trimestre de 2026, sino que sirve para aprender de lo realizado y mejorar la programación.

Resultado 2025	Dato
Respuestas analizadas	34
Satisfacción promedio	3,62 / 4
Impacto y transferencia	3,34 / 4
Conocimiento antes	2,91 / 4
Conocimiento después	3,41 / 4
Bueno/Excelente antes	76,5 %
Bueno/Excelente después	100 %

La lectura general es positiva: las personas valoraron favorablemente las actividades y percibieron una mejora en sus conocimientos. Al mismo tiempo, quedó como oportunidad de mejora fortalecer el acompañamiento posterior y la aplicación de lo aprendido en el puesto de trabajo.

Se avanzó en la actualización del PIC con base en las necesidades identificadas.

Se cuenta con una lectura más clara de los temas que deberían tener prioridad durante 2026.

Se iniciaron actividades y socializaciones que ya cuentan con soportes documentales.

Se comenzó a organizar la evidencia de asistencia y participación, lo que facilitará el seguimiento del PIC.

La evaluación de 2025 deja recomendaciones útiles para mejorar la capacitación de 2026, especialmente en seguimiento, transferencia y aplicación práctica.

El reto para los siguientes trimestres es consolidar la programación, ejecutar las actividades priorizadas y mantener organizada la evidencia de cada una.

En términos generales, el primer trimestre permitió avanzar en la actualización y organización del PIC 2026, identificar con mayor claridad las prioridades de capacitación y comenzar a consolidar evidencias de las actividades realizadas. Más que un cierre, este periodo constituye una base para orientar la capacitación de los siguientes trimestres hacia las necesidades reales de los servidores y hacia una formación que pueda verse reflejada en el trabajo diario.



DIANA MARCELA PORRAS CASTELLANOS

PROFESIONAL CONTRATISTA OFICINA DE TALENTO HUMANO