



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN INFORME SEGUNDO TRIMESTRE 2026

Presentar un resumen de los principales avances del Plan Institucional de Capacitación (PIC) durante el segundo trimestre de 2026, teniendo en cuenta las actividades de capacitación y socialización realizadas, las invitaciones divulgadas, los soportes de asistencia disponibles y la socialización de los resultados del diagnóstico ante la Comisión de Personal del IDPAC.

Durante el trimestre se continuó con la implementación y seguimiento del PIC 2026, construido a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación. La encuesta fue diligenciada por 34 servidores, equivalentes al 34 % de los 100 servidores de planta activos al momento de su aplicación.

Los resultados y la propuesta de capacitación externa fueron previstos para ser socializados con los grupos de valor, incluida la Comisión de Personal, con el propósito de recibir aportes y fortalecer la programación.

En la presentación realizada a la Comisión de Personal se explicó la orientación del PIC, las necesidades priorizadas y la estrategia para atenderlas mediante capacitación interna, externa y contratada. Esta socialización permitió dar contexto a las decisiones de programación y mantener una visión participativa del plan.

En los soportes de asistencia que pudieron cuantificarse se identifican 72 registros acumulados de participación en tres actividades. Esta cifra corresponde a registros de asistencia y no a 72 personas únicas, ya que una misma persona puede participar en más de una jornada.

Actividad	Registros de asistencia	Lectura
Supervisión de contratos – 15/04	36	Mayor participación entre los soportes cuantificados.
Liquidación de contratos – 21/04	23	Segunda mayor participación.

Política de comunicación incluyente – 07/05	13	Participación menor frente a las dos anteriores.
Total acumulado	72	Registros de asistencia; no equivale a personas únicas.

Se mantuvo una oferta diversa de formación, combinando temas administrativos y contractuales con gestión documental, comunicaciones, transparencia, riesgos, bienestar, SST y gestión del conocimiento.

Se fortaleció la capacitación interna mediante transferencia de conocimiento en temas propios de la gestión institucional, como supervisión y liquidación de contratos, PAC, comunicaciones y gestión documental.

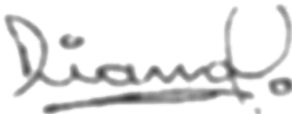
Las actividades desarrolladas durante el trimestre muestran una relación directa con varias de las necesidades identificadas en el PIC. Por ejemplo, la capacitación sobre lenguaje incluyente se relaciona con comunicación, inclusión y diversidad; las actividades contractuales con competencias funcionales y gestión pública; gestión del riesgo con probidad y gestión institucional; y gestión documental con gestión del conocimiento.

Conclusión

El segundo trimestre de 2026 muestra un avance favorable en la gestión del PIC, especialmente en la realización de actividades de formación, la transferencia de conocimiento y el aprovechamiento de oportunidades externas. Los soportes revisados permiten identificar 14 actividades de capacitación o formación desarrolladas, programadas o con evidencia de convocatoria durante el trimestre, además de comunicaciones sobre oportunidades externas de formación.

En materia de participación, se cuenta con 72 registros acumulados de asistencia en tres soportes que permiten cuantificación directa, siendo Supervisión de Contratos la actividad con mayor participación documentada, con 36 registros, seguida de Liquidación de Contratos con 23 y Política de Comunicación Incluyente con 13.

En conjunto, el trimestre permitió avanzar de la planeación y actualización del PIC hacia una ejecución más visible y documentada. La socialización de los resultados y de la estrategia del PIC ante la Comisión de Personal constituye además un elemento importante de participación y retroalimentación para la gestión del plan. El principal reto para el siguiente periodo será consolidar la trazabilidad de todas las actividades y fortalecer la medición de resultados, para que el seguimiento permita demostrar no solo cuántas capacitaciones se realizaron, sino qué aprendizajes y mejoras aportaron al desempeño institucional.



DIANA MARCELA PORRAS CASTELLANOS

PROFESIONAL CONTRATISTA OFICINA DE TALENTO HUMANO