



PL-GTH-13-01

Plan Institucional de Capacitación




Vigencia 2026




ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

IDEP



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 2 de 18

Firma de Autorizaciones		
Elaboró	Revisó	Aprobó
Profesional Especializado 222-03 Talento Humano	Subdirectora Administrativa y Financiera	Subdirectora Administrativa y Financiera
Control de Cambios		
Fecha	Descripción	
Marzo de 2011	Creación del documento	
Agosto de 2015	Actualización del documento en el marco del nuevo modelo de gestión por procesos	
Octubre 2017	Actualización del contenido del documento de acuerdo a la normatividad vigente.	
Marzo 2018	Actualización del contenido del documento de acuerdo a la normatividad vigente.	
Enero 2019	Actualización del contenido del documento de acuerdo a las necesidades del IDEP.	
Septiembre 2019	Actualización del objetivo relacionando a la plataforma estratégica del IDEP	
Enero 2020	Actualización del contenido del documento de acuerdo a las necesidades del IDEP.	
Enero 2021	Actualización del contenido del documento de acuerdo a las necesidades del IDEP.	
Junio 2021	Se adicionan objetivos específicos en Seguridad y Salud en el Trabajo, se actualizan el marco normativo y los ejes temáticos.	
Enero 2022	Actualización del contenido plataforma por cambio en plataforma estratégica	
Enero 2023	Actualización estructura organizacional y de acuerdo con las necesidades del IDEP	
Enero 2024	Actualización con las necesidades del IDEP	
Enero 2025	Actualización con nuevos ejes temáticos	
Enero 2026	Actualización con las necesidades del IDEP	

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 3 de 18

INTRODUCCIÓN

El Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP en cumplimiento de su misión, presenta *el Plan Institucional de Capacitación 2026* como herramienta para proporcionar a los servidores públicos las competencias que requieren para desempeñar su trabajo de manera óptima.


Los principales criterios bajo los cuales se desarrolla el *Plan Institucional de Capacitación -PIC 2026*, obedecen a lineamientos institucionales y al cumplimiento de las normas legales establecidas para tal fin, así como, a los parámetros del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.

De otra parte, en el entendido que el Modelo Integrado de Gestión-MIPG en la Dimensión del Talento Humano concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo en la consecución del logro de sus objetivos y resultados, en el marco de los valores del servicio público, el cumplimiento de la misión estatal, la garantía de los derechos y la respuesta a las demandas de los ciudadanos. Para ello, tiene como propósito *“gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.”*¹, y como atributo de calidad fortalecer sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales.

La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano -2019-2030-, busca que las personas vinculadas a la administración adquieran nuevos conocimientos y habilidades que les ayuden a desempeñar bien sus funciones, está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que posibilite el desarrollo profesional de las y los servidores públicos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 señala que la capacitación y la formación constituyen los pilares de aprendizaje para dinamizar los procesos e innovación en el Estado, por lo que es importante promover una cultura organizacional del aprendizaje orientada a resolver las problemáticas y necesidades, con el aprovechamiento de la capacidad y activos intangibles como el conocimiento, generando que las entidades aprenden, evolucionan, innovan y mantienen un desempeño óptimo.

¹ <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 4 de 18

El objetivo general del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, en el cual se enmarcan los Planes Institucionales de Capacitación es *“Establecer los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva”*.² (DAFP, 2020).


Por su parte, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se configura como otro componente fundamental del PIC, mediante el cual se estructuran actividades de capacitación y sensibilización en promoción y prevención, tomando como base principal la identificación de peligros y valoración de riesgos, el informe de condiciones de salud y los programas de vigilancia.

Es así, como la Subdirección Administrativa y Financiera es responsable de la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el fortalecimiento de la calidad de vida laboral para los trabajadores del IDEP, entre la cuales se encuentra el Plan Institucional de Capacitación (PIC), visto como un proceso sistemático, planificado y permanente que involucra actividades de Inducción, reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, y capacitación, a fin de complementar la formación académica y/o capacitación inicial con la que ingresan los servidores y las servidoras a laborar en el Instituto; mediante los cuales se fortalecen las destrezas, conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades, dentro del marco de las competencias básicas o esenciales, específicas y comportamentales para el desempeño de las funciones asignadas, en concordancia con las políticas esbozadas en el Plan de Desarrollo Distrital y el Plan Estratégico Institucional.

La construcción del PIC responde a una construcción participativa, en donde se tienen en cuenta las diferentes fuentes diagnósticas que procuran abarcar todos los frentes para responder a las necesidades del Instituto, siendo estas: Plan Estratégico de la Entidad, Modelo Integrado de Gestión-MIPG, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano -2019-2030, Política de Desconexión Laboral, reportes de directivos y líderes de proceso, diagnóstico y recomendaciones realizadas por la Comisión de Personal de IDEP, normativa vigente, acciones de mejora como resultado de los procesos de auditoría interna reportadas por la Oficina de Control Interno, resultados del ejercicio de reporte de necesidades y del impacto de capacitación de la vigencia anterior, Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital, Resultados Índice de Transparencia por Bogotá ITB, Informe de Evaluación de Desempeño Vigencia 2024-2025, Capacitación y del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2026 .

Para el IDEP es importante el fortalecimiento de una cultura organizacional desde enfoques como la formación y capacitación de sus servidores públicos, además de su vínculo con el sistema de estímulos de la entidad, programas de bienestar e incentivos,

² Entendida la profesionalización como el proceso de capacitación, entrenamiento y programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 5 de 18

garantizando de esta manera la aplicación de mecanismos de eficacia, eficiencia y efectividad de la administración orientados a cumplir con los objetivos y necesidades institucionales.

JUSTIFICACIÓN

La gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor relevante, dado que promueve la atracción y retención de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, perfila capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado.³


Es por esto, que el Plan Institucional de Capacitación del IDEP se constituye en un elemento fundamental que permite potenciar el aprendizaje de los servidores, lo cual se reflejará en el mejoramiento del desempeño institucional y en el cumplimiento de su plataforma estratégica.

PRINCIPIOS RECTORES

De conformidad con lo establecido en el Ley 1567 de 1998, la capacitación de los Servidores Públicos, atiende los siguientes principios:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y


³ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Departamento Administrativo de la Función Pública, Dirección de Empleo Público, marzo de 2020

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 6 de 18

cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (*Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017*).

- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del DAFFP.
- **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
- **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.


MARCO NORMATIVO

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 7 de 18


Las normas relacionadas con el Plan Institucional de Capacitación se pueden consultar en el normograma del proceso de Gestión de Talento Humano, el cual se encuentra publicado en el sitio web www.idep.edu.co - link de transparencia y acceso a la información pública - numeral 4.

A continuación, se citan las principales normas aplicables:

- Constitución Política de Colombia de 1991 Art. 54 “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”
- Ley 1960 de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Art 3. amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998
- Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- Ley 1064 de 2006 por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”
- Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.
- Decreto 815 de 2018: “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 8 de 18

- Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado”.
- Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
- Decreto 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera”.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005”.
- Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
- Decreto 160 de 2014 “Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”.
- Decreto 4094 de 2009 “Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
- Decreto 2740 de 2001 “Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo”.
- Decreto Distrital 492 de 2019 “Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”
- Resolución 0312 de 2019 “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.
- Resolución 104 de 2020, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 9 de 18

- Circular Externa DASCD N. 003 del 22 de enero de 2021 Oferta de Capacitación DASCD – Aula del Saber-
- Circular Externa 030 del 30 de diciembre de 2019 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- Circular Externa 002 del 17 de enero de 2022 “Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano”, de la Directora (E) Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital.
- Circular Externa No.01 de 2025: Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano 2025


Así mismo, se tomarán las demás normas, conceptos y circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las habilidades, competencias, destrezas y conocimientos de los servidores públicos del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP para el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de las personas en clave del logro de resultados y metas institucionales de la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Consolidar y actualizar la información institucional relacionada con las principales necesidades de capacitación de los servidores públicos del IDEP.
- Potenciar el desarrollo del talento humano del IDEP orientándolo a la cultura del servicio y fomentar la excelencia en el desempeño de las funciones.
- Desarrollar acciones orientadas a consolidar el compromiso de los servidores públicos del IDEP con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos, los procesos y procedimientos del Instituto.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales contenidas en el manual de funciones y de competencias laborales, para los servidores públicos del IDEP de acuerdo con su nivel jerárquico.
- Promover el desarrollo integral y el afianzamiento de una ética del servidor público del IDEP para adaptarse a los cambios y desafíos del entorno laboral.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 10 de 18

- Fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes frente a la prevención de riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Estimular el interés sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de promover un óptimo clima laboral, así como la salud física y mental de todos los colaboradores.

ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 del IDEP, se encuentra dirigido a Servidores Públicos del IDEP, adicionalmente éste se establece como un instrumento de fortalecimiento de competencias, para ser ejecutadas en la vigencia 2026, con la posibilidad de las acciones de capacitación que hacen parte de este plan para que sean modificadas de acuerdo con las necesidades reflejadas por el Instituto o los requerimientos exigidos a través de directrices nacionales o el nivel central de la Administración Distrital, conforme a los recursos establecidos.

El IDEP aplicará el enfoque diferencial⁴ en las acciones que hacen parte del Plan Institucional de Capacitación, de acuerdo a los lineamientos distritales para la aplicación de enfoque diferencial a partir de las siguientes categorías de análisis:

- Género
- Orientaciones sexuales e identidades de género
- Grupo Etario
- Grupo Étnico
- Discapacidad
- Víctimas del Conflicto Armado.


LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

- **Aprendizaje colaborativo⁵:** Actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje. En el aprendizaje colaborativo no se da una relación vertical entre el docente o capacitador que posee el conocimiento y el estudiante (sujeto receptor), sino un diálogo entre ambos como iguales.

⁴ Lineamientos distritales para la aplicación de enfoque diferencial. Comisión Intersectorial Poblacional del Distrito Capital, diciembre 2013.

http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/lineamientos_distritales_para_la_aplicacion_de_enfoques_.pdf


⁵ Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación-. Departamento Administrativo de la Función Pública

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 11 de 18

- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto Ley 1567 de 1998 - Art. 4).
- **Competencias laborales:** se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.⁶
- **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:** Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.⁷
- **Educación Formal:** Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Formación:** En los términos de este Plan, se entenderá la formación como cualquier acción encaminada a promover y/o facilitar el desarrollo de las capacidades, actitudes, habilidades y conductas, en relación con las competencias laborales mencionadas en el Decreto 815 de 2018.

⁶ Decreto 1083 de 2018, ARTÍCULO 2.2.4.2

⁷ Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 12 de 18

- **Inducción:** Acciones orientadas a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del Instituto. Estas acciones se deben realizar como máximo durante los cuatro (4) meses siguientes a la vinculación de un empleado. Por ello, tendrán acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales, temporales y de periodo.
- **Reinducción:** Acciones orientadas a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años o en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa⁸.

DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN

Serán obligaciones de los empleados públicos del instituto para la investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico IDEP respecto a los programas de capacitación que se establezcan, las siguientes:

- 1) Atender oportuna y puntualmente las actividades de capacitación que le sean programadas. El servidor público deberá cumplir como mínimo con el 80% de asistencia a los eventos a los cuales sea convocado en el marco de este plan, so pena de las sanciones disciplinarias y administrativas establecidas en la Ley.
- 2) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo del Instituto.
- 3) Diligenciar la asistencia a las actividades de capacitación o a los eventos a los cuales sea convocado en el marco de este plan diligenciado en formato establecido para tal fin.
- 4) Ser agente multiplicador/capacitador dentro o fuera del Instituto, cuando sea requerido por la entidad.
- 5) Dar respuesta oportuna a las evaluaciones de las acciones de capacitación que le sean remitidas y que hagan parte de este plan a través del diligenciado en formato: FT-GTH-13-04 Encuesta de satisfacción de la capacitación.

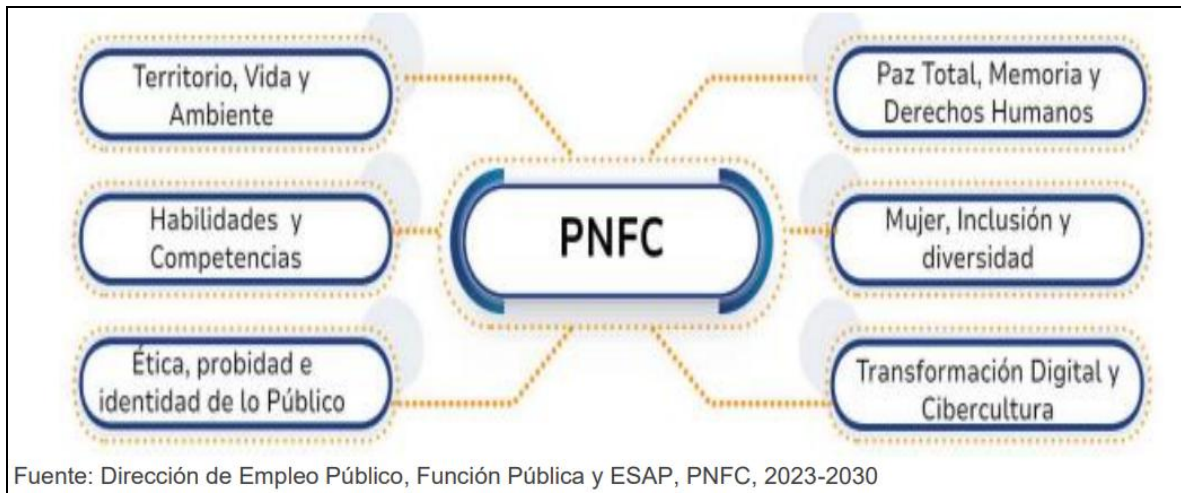
⁸ Artículo 7° del Decreto 1567 de 1998

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 13 de 18

- 6) Reportar a la Subdirección Administrativa y Financiera el formato FT-GTH-13-55 Reporte asistencia capacitaciones, debidamente diligenciado y con Vo.Bo. del Jefe Inmediato, previo a la asistencia a las acciones de capacitación ejecutadas por entidades externas al IDEP


LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

Todo el desarrollo de la oferta que hace parte de este plan, estará alineado con los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030, el cual se encuentra conformado por seis (6) líneas de formación, tal como se muestra a continuación:



EJE No. 1: *Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:* Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

EJE No. 2: *Territorio, Vida y Ambiente:* Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las V los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde Se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y Como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 14 de 18

variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.


EJE No. 3: *Mujeres, Inclusión y Diversidad*: Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

EJE No. 4: *Transformación Digital y Cibercultura*: La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.

EJE 5: *Probidad, Ética e Identidad de lo Público*: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencian todo el tiempo. Por otro

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 15 de 18

lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos de los servidores públicos. Deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

En este sentido, vale la pena mencionar que, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.


Ahorabién, “La identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

Eje 6: Habilidades y competencias: A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

“Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 16 de 18

funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Los seis (6) ejes aquí descritos fueron tomados del o del Plan Nacional de formación y Capacitación 2023-2023 al ser el lineamiento del Estrado Colombiano que orienta la formación y capacitación del sector público:

https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf/f3874ffd-0960-959a-8aa6-a2b4b686607d?t=1702325706118

Con lo anterior el Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 como herramienta para la Gestión del Talento humano en el IDEP, será el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

PLANIFICACIÓN:

Mediante este documento se registran todas aquellas estrategias que se efectuarán en el IDEP para fortalecer y actualizar los conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos.


RESPONSABLES DEL PROCESO

Son responsables del proceso todos los servidores públicos del IDEP en especial, el Comité de Institucional de Gestión y Desempeño, que, con el apoyo la Subdirección Administrativa y Financiera, realizan la programación, contratación, ejecución y evaluación de la misma.

ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN:

El IDEP planteará acciones de capacitación para la vigencia 2026 de acuerdo con las necesidades y retos institucionales vigentes, teniendo en cuenta los cambios presentados y/o directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, el Ministerio Público y demás autoridades de competencia.

DIAGNÓSTICO:


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 17 de 18

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, se formuló con base en la normatividad vigente, las necesidades de fortalecimiento de las competencias de los/as servidores/as públicas, los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, Plan Estratégico de la Entidad, el Modelo Integrado de Gestión-MIPG, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano -2019-2030, Política de Desconexión Laboral, reportes de directivos y líderes de proceso, diagnóstico institucional de percepción de la capacitación, normativa vigente, Recomendaciones de la Comisión de Personal del IDEP, acciones de mejora como resultado de los procesos de auditoría interna reportadas por la Oficina de Control Interno, resultados del ejercicio de reporte de necesidades y del impacto de capacitación de la vigencia anterior, Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital, Resultados Índice de Transparencia por Bogotá ITB, Informe de Evaluación de Desempeño Vigencia 2024-2025, Capacitación y del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2026.

La estrategia metodológica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2026 identificó las necesidades del nuevo conocimiento de las y los servidores públicos con el objetivo de clasificar y actualizar el conocimiento previo con el que cuentan actualmente las y los servidores, a partir de insumos, que son importantes revisar y tener en cuenta en esta construcción del PIC y que se relacionan a continuación:

- Las competencias comunes a los diferentes empleos de acuerdo con los niveles jerárquicos de la entidad y que se encuentran establecidas en el manual de funciones y competencias laborales del IDEP.
- Los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.
- El Plan Estratégico del IDEP y el Modelo Integrado de Gestión-MIPG.
- El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.
- La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano -2019-2030.
- Las solicitudes de directivos y jefes de dependencia y supervisores de los contratos, normativa vigente
- Resultados del diagnóstico institucional sobre ejecución del Plan Institucional de Capacitación
- Las acciones de mejora como resultado de los procesos de auditoría interna manifestadas por la Oficina de Control Interno y la Oficina Asesora de Planeación de la vigencia anterior.
- Recomendaciones realizadas por la Comisión de Personal del IDEP

Para la identificación de necesidades institucionales se tiene como instrumento el formato: FT-GTH-13- 53 *Reporte de necesidades de capacitación*, el cual, la Subdirección Administrativa y Financiera remitió el último bimestre de 2025 a los jefes de área y referentes de procesos para recopilar la información base de la formulación de acciones de capacitación del presente plan.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 18 de 18

Como parte de la identificación de necesidades de capacitación, han tenido en cuenta aspectos específicos y las características más importantes que rodean el problema o necesidad concreta que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral, en este sentido, el problema debe entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los servidores deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño laboral y el de sus compañeros.

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El mejoramiento del desempeño laboral en materia de capacitación requiere de proyectos y actividades establecidos en el cronograma de trabajo para el cumplimiento de los objetivos.

Igualmente, las actividades prioritarias de capacitación que se realizarán en la vigencia 2026 en cada una de las áreas de trabajo, responderán a las políticas distritales de capacitación, las condiciones estructurales y coyunturales de la entidad y/o a las solicitudes de capacitación de los servidores públicos del Instituto y tendrán el debido visto bueno del responsable de la respectiva dependencia.


ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El PIC 2026 incorporará actividades de formación y capacitación para los empleados del Instituto, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo. Para esto el PIC se priorizan acciones de la siguiente manera:

Inducción

Las acciones de inducción son de obligatoria participación y apropiación por parte de los asistentes, estas actividades buscan brindar las orientaciones básicas y/o generales requeridas por la persona que desempeñará un rol laboral o de apoyo a la gestión institucional del IDEP, fomentando entre los asistentes el sentido de pertenencia hacia el Instituto

El proceso de inducción del nuevo servidor público, si bien está bajo coordinación de la Subdirección Administrativa y Financiera, también juegan un papel muy importante el jefe inmediato, los líderes de procesos y los compañeros del nuevo servidor, son claves en la integración de éste a la cultura organizacional, esto con el fin de garantizar el éxito de la misma.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 19 de 18

Estas acciones se realizan de forma individual o colectiva después de la formalización del vínculo laboral o contractual con el Instituto o cuando se dé la implementación de algún mecanismo, herramienta o política de gestión referente a los temas de:

Reinducción

Estas acciones buscan reorientar, actualizar o retomar temáticas asociadas a la cultura organizacional y/o la gestión estratégica del IDEP, vinculando la participación de todos los empleados y personal de apoyo a la gestión, donde su rol puede ser de promotor o receptor de saberes:

Como parte de la capacitación basada en la experiencia, el jefe de la dependencia o su delegado, donde el/la nuevo/a servidor/a desarrollar sus funciones debe socializar las responsabilidades y obligaciones propias del empleo para el cual fue vinculado y que fueron previamente puestas en conocimiento por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera - Proceso Gestión de Talento Humano, en la ficha del manual de funciones correspondiente, con el fin de fijar los compromisos laborales.

Necesidades de Aprendizaje

Son aquellas acciones identificadas por las dependencias del IDEP y que son requeridas para el cumplimiento de sus funciones, la gestión de los procesos institucionales y el desarrollo plataforma estratégica del IDEP.

Para la actualización del PIC 2026, relacionada con la incorporación de necesidades de aprendizaje se informará a la Subdirección Administrativa y Financiera a través del formato: *FT-GTH-13-53 reporte de necesidades de capacitación.*

Líneas Programáticas

Son el resultado de las directrices brindadas por el DAFP, DASCD, Secretaría de Gobierno - Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, entre otros, con el propósito de atender a necesidades relacionadas con planes programas y/o proyectos de carácter sectorial, distrital o nacional en las que se destacan.

OPERATIVIDAD 2026

Se efectuará con el desarrollo de las acciones propuestas para la vigencia 2026.

La comunicación y agendamiento estará a cargo de la Subdirección Administrativa y Financiera, entendiendo que a los servidores públicos que sean citados a participar en las acciones de Capacitación tienen el deber de asistir a las mismas.

La Subdirección Administrativa y Financiera será la instancia responsable de coordinar el agendamiento de las acciones de capacitación y el desarrollo de cada acción, estará a cargo del responsable institucional de cada temática, debiendo informar previamente:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 20 de 18

- Grupo objetivo de la acción de capacitación
- Fecha y hora de realización
- Temática y objetivo de la acción de capacitación
- Nombre y perfil del facilitador – tutor
- Organizadores previos o material de apoyo

Plan Operativo

Actividad	Resultado Esperado	Meta	Indicador	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable
Realizar un Taller de enfoque de género	Promover una cultura organizacional incluyente con enfoque de género, diversidad y no discriminación.	Un taller realizado	Un taller de enfoque de género	2/2/2026	30/6/2026	Subdirector General de Entidad Descentralizada 084-04 SAF
Realizar una capacitación en trato igualitario de las y los servidores públicos en sus diferencias y diversidades	Promover una cultura organizacional incluyente con enfoque de género, diversidad y no discriminación.	Una acción de capacitación realizada	Una capacitación en trato igualitario de las y los servidores públicos en sus diferencias y diversidades	2/2/2026	30/6/2026	Subdirector General de Entidad Descentralizada 084-04 SAF

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 21 de 18

Actividad	Resultado Esperado	Meta	Indicador	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable
Realizar una acción de capacitación en lenguaje de señas	Promover una cultura organizacional incluyente con enfoque de género, diversidad y no discriminación.	Una acción de capacitación realizada	Una acción de capacitación en lenguaje de señas	2/2/2026	30/9/2026	Subdirector General de Entidad Descentralizada 084-04 SAF
Realizar una acción de capacitación en usos de la Inteligencia Artificial Generativa	Desarrollar habilidades digitales y fortalecer la cibercultura para mejorar la eficiencia institucional.	Una acción de capacitación realizada	Una acción de capacitación en uso de la Inteligencia Artificial Generativa	2/2/2026	30/9/2026	Subdirector General de Entidad Descentralizada 084-04 SAF
Realizar una taller sobre innovación pública y gobierno digital.	Desarrollar habilidades digitales y fortalecer la cibercultura para mejorar la eficiencia institucional.	Un taller realizado	Una taller sobre innovación pública y gobierno digital.	2/2/2026	30/9/2026	Subdirector General de Entidad Descentralizada 084-04 SAF

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 22 de 18

Actividad	Resultado Esperado	Meta	Indicador	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable
Realizar una acción de capacitación en servicio a la ciudadanía, vocación de servicio, con los diferentes enfoques	Fortalecer la identidad de lo público, la ética y la probidad en los servidores distritales.	Una acción de capacitación realizada	Una acción de capacitación en servicio a la ciudadanía, vocación de servicio, con los diferentes enfoques	2/2/2026	30/9/2026	Subdirector General de Entidad Descentralizada 084-04 SAF
Taller de capacitación en inducción Institucional (Espacio de reunión)	Fortalecer la identidad de lo público, la ética y la probidad en los servidores distritales.	Un taller realizado	Un taller de capacitación en inducción Institucional (Espacio de reunión)	2/2/2026	30/4/2026	Subdirector General de Entidad Descentralizada 084-04 SAF
Escuela de Líderes - Liderazgo y habilidades gerenciales en los directivos	Fortalecer competencias transversales y técnicas para mejorar el desempeño y el trabajo colaborativo.	Un taller realizado	Un taller de Escuela de líderes	2/2/2026	30/9/2026	Subdirector General de Entidad Descentralizada 084-04 SAF



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
EDUCACIÓN
Instituto para la Investigación Educativa y el
Desarrollo Pedagógico

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC


Código: PL-GTH-13-01

Versión: 11

Fecha de Aprobación:
28/01/2026

Página 23 de 18


Actividad	Resultado Esperado	Meta	Indicador	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable
Realizar una acción de capacitación en actualización normas globales de auditoria	Fortalecer competencias transversales y técnicas para mejorar el desempeño y el trabajo colaborativo.	Una accion de capacitación realizada	Una acción de capacitación en actualización normas globales de auditoria	2/2/2026	30/9/2026	Subdirector General de Entidad Descentralizada 084-04 SAF
Taller de capacitación en resiliencia y Gestión del Cambio	Fortalecer competencias transversales y técnicas para mejorar el desempeño y el trabajo colaborativo.	Un taller realizado	Un taller de capacitación en resiliencia y Gestión del Cambio	2/2/2026	30/9/2026	Subdirector General de Entidad Descentralizada 084-04 SAF
Taller de capacitación en resolución de conflictos - manejo de situaciones	Fortalecer competencias transversales y técnicas para mejorar el desempeño y el trabajo colaborativo.	Un taller realizado	Un taller de capacitación en resolución de conflictos - manejo de situaciones	2/2/2026	30/9/2026	Subdirector General de Entidad Descentralizada 084-04 SAF

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 24 de 18

Actividad	Resultado Esperado	Meta	Indicador	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable
Taller de capacitación en Inteligencia Emocional	Fortalecer competencias transversales y técnicas para mejorar el desempeño y el trabajo colaborativo.	Un taller realizado	Un taller de capacitación en Inteligencia Emocional	2/2/2026	30/9/2026	Subdirector General de Entidad Descentralizada 084-04 SAF

Acciones adicionales: Estas acciones de capacitación se llevarán a cabo conforme los recursos disponibles, así como, se gestionará y articulará interinstitucionalmente, los responsables institucionales priorizaran la oferta abierta de las entidades aliadas y la autogestión para el desarrollo de las mismas.

Eje	Actividad	Descripción de la actividad	Actividad Específica
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Cultura de paz y derechos humanos	Fortalecer competencias en derechos humanos, memoria histórica y construcción de paz en la gestión pública distrital.	Capacitación en acoso laboral y acoso sexual laboral
Territorio, Vida y Ambiente	Gestión territorial y ambiental sostenible	Sensibilizar sobre la protección del territorio, sostenibilidad ambiental y gestión pública responsable	Capacitación en gestión ambiental institucional
			Capacitación Primeros Auxilios Básicos (Brigada de Emergencias)
			Curso Seguridad Vial para conductores

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 25 de 18

Eje	Actividad	Descripción de la actividad	Actividad Específica
		en el Distrito Capital.	
Habilidades y Competencias	Desarrollo de habilidades y competencias laborales	Fortalecer competencias transversales y técnicas para mejorar el desempeño y el trabajo colaborativo.	Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG - SIG
			Taller Investigación de accidentes de trabajo

ALIADOS ESTRATEGICOS Y PRESUPUESTO ASIGNADO

Para optimizar el uso de los recursos disponibles para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación PIC 2026, la capacitación que implica costos financieros para la entidad debe ser dirigida a los servidores públicos que tienen derecho. Para el personal en general, se debe aprovechar la oferta de capacitación de entidades como el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCSD, la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, la Veeduría Distrital, la Secretaria General de la Alcaldía Mayor y la ARL entre otras.


EJECUCIÓN DEL PLAN

El seguimiento se realiza de forma trimestral y se encuentra publicado en el Plan de Acción Institucional – MIPG.

La medición se efectuará a través del siguiente Indicador:

Nivel de cumplimiento del Plan (%) = **(Número de acciones propuestas / Números acciones ejecutadas). 100%**

Las acciones de capacitación desarrolladas en el marco del Plan Institucional de Capacitación PIC, serán objeto de evaluación del resultado, para lo cual se aplicará el

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Código: PL-GTH-13-01
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 28/01/2026
		Página 26 de 18

formato *FT-GTH-13-04 encuesta de satisfacción de la capacitación* y sus conclusiones serán insumo para la formulación de las acciones de capacitación de la siguiente vigencia.