

INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN - IDER

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC- 2026

CAMPO ELIAS TEHERAN HUMANEZ
Director

Cartagena de Indias D.T. y C.
Enero de 2026

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
1. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DEL IDER	7
1.1. OBJETIVO GENERAL	7
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
2. MARCO NORMATIVO	9
3. DEFINICIONES	11
3.1. COMPETENCIA	11
3.2. CAPACITACIÓN	11
3.3. FORMACIÓN	11
3.4. EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO	11
3.5. EDUCACIÓN INFORMAL	12
3.6. EDUCACIÓN FORMAL	12
3.7. DIMENSIÓN DEL HACER	12
3.8. DIMENSIÓN DEL SABER	12
3.9. DIMENSIÓN DEL SER	12
3.10. PLAN DE APRENDIZAJE DEL EQUIPO.	12
3.11. PLAN INDIVIDUAL DE APRENDIZAJE	13
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	14
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	16
5.1. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	16
5.1.1. Profesionalización del empleo público eje de la gestión integral de los recursos humanos.	16
5.1.2. Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público. 16	
5.1.3. Enfoque de la formación basada en competencias.	17
5.2. LINEAMIENTOS PEDAGOGICOS	17
5.2.1. La Educación Basada en Problemas	17
5.2.2. El Proyecto de Aprendizaje en Equipo.	17
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	19

7.	EJES TEMÁTICOS	21
7.1.	EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	21
7.2.	EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.....	23
7.3.	EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.....	25
7.4.	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.....	27
7.5.	EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO.....	29
	31	
7.6.	EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	31
8.	FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS.....	33
8.1.	Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública.....	33
8.2.	Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social	33
9.	ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL IDER	34
9.1.	INDUCCIÓN.....	34
9.2.	REINDUCCIÓN.....	36
9.3.	FORMULACIÓN PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO 2026	36
9.4.	RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	37
10.	CONSOLIDADO DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL.....	38
11.	EJECUCIÓN.....	39
12.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	40
12.1.	INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC	40
12.2.	EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	40
13.	PRESUPUESTO	41

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.....	22
Tabla 2. Territorio, Vida y Ambiente.....	24
Tabla 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad.....	25
Tabla 4. Transformación Digital y Cibercultura	27
Tabla 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público.....	30
Tabla 6. Habilidades y Competencias.....	32

INDICE DE IMAGENES

Imagen 1. Ejes Temáticos	21
--------------------------------	----

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Cronograma de Actividades de Inducción	42
Anexo 2. Cronograma de Actividades de Capacitación	43
Anexo 3. Detección de Necesidades de Capacitación	45
Anexo 4. Consolidado de Proyectos de Aprendizaje en Equipo.....	49
Anexo 5. Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC	49
Anexo 6. Evaluación del Impacto de la Capacitación.....	50

INTRODUCCIÓN

“El Plan institucional de Capacitación (PIC) es 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 establecidos en una entidad pública”.¹

Teniendo en cuenta lo antes señalado, el Instituto Distrital de Deporte y Recreación – IDER - ha formulado el presente Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026, atendiendo a lo establecido en el literal c del artículo 3° del Decreto 1567 de 1998 y lo señalado por el Decreto 1083 de 2015, en el que establece, al respecto de los Planes Institucionales de Capacitación, lo siguiente:

“Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional. Para ello las entidades podrán solicitar asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad ésta que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación. La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución”.

Igualmente, el Modelo Estándar de Control Interno –MECI- contempla dentro de los productos, en el Módulo de Control de Planeación y Gestión, Componente de

¹ **GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC– con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.** Departamento Administrativo de la Función Pública y Escuela Superior de Administración Pública-ESAP-. Bogotá D.C., 2008.

Desarrollo del Talento Humano, dentro del elemento de Desarrollo del Talento Humano, el Plan Institucional de Formación y Capacitación (Anual). Lo cual corrobora el carácter obligatorio del mismo, para las entidades públicas, tanto de nivel nacional como territorial, del estado colombiano.

En este contexto del Plan Institucional de Formación y Capacitación 2026 del Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER, toma como referente a los nuevos lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, en los que se establecen los nuevos parámetros que guían la formación y capacitación del sector público

En consideración a lo antes expuesto y atendiendo a los componentes y estructura que se ha establecido en los lineamientos técnicos y en el marco normativo que regula a los PIC, los cuales, algunos han sido previamente descritos, se presenta el Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER - para la vigencia 2026.

1. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DEL IDER

1.1. OBJETIVO GENERAL

Estimular el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos organizacionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral tanto de los empleados como del personal contratista del Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER –, promoviendo el desarrollo integral y el mejoramiento continuo, con miras a que se favorezca el cumplimiento de sus propósitos institucionales.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Disponer de una herramienta que provea al Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER - de un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico y pedagógico articulado a las temáticas surgidas de sus propias necesidades, en función del desarrollo de las competencias laborales de sus funcionarios y personal vinculado por contrato a dicha entidad.
- ❖ Articular al personal que labora en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER - a la cultura organizacional, a sus propósitos organizacionales, al sistema de valores de la entidad y familiarizarlo con el servicio público; así como con el fomento del sentido de pertenencia hacia la misma, por medio del programa de Inducción Institucional.
- ❖ Contribuir al desarrollo de las competencias del personal que labora en el IDER, a partir de las dimensiones del Ser, el Saber y el Saber Hacer; promoviendo el mejoramiento de su desempeño.
- ❖ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

- ❖ Gestionar el conocimiento institucional y fortalecer el trabajo en equipo por medio de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE), permitiendo el aporte de conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.
- ❖ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los empleados públicos y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos del Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER –.



2. MARCO NORMATIVO

El Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER - ha fundamentado su Plan Institucional de Capacitación –PIC- en las normas que se relacionan a continuación:

- ❖ **Decreto-Ley 1567 de agosto 5/1998.** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ❖ **Ley 909 de septiembre 23/2004.** Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ❖ **Decreto 1083 de mayo 26/2015.** Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ❖ **Ley 1064 de Julio 26/2006.** 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. Y, la cual en su Artículo 1º señala: “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”.
- ❖ **Decreto 4665 de noviembre 29/2007.** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- ❖ **Decreto 4904 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 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
- ❖ **Decreto 648 de 2017.** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- ❖ **Decreto 894 de 2017.** Por el cual se dictan normas en materia del 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 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
- ❖ **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de Aprendizaje en Equipo.** - establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación –PIC- se aborden de manera integral: proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.
- ❖ **Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.** Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.
- ❖ **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.** Dirección de Empleo Público Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública. Marzo de 2020.

3. DEFINICIONES

3.1. COMPETENCIA

“Es 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

3.2. 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 (Ley 1567 de 1998- Art.4).

3.3. FORMACIÓN

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

3.4. EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

3.5. EDUCACIÓN INFORMAL

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

3.6. EDUCACIÓN FORMAL

Se entiende por educación formal 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).

3.7. DIMENSIÓN DEL HACER

Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

3.8. DIMENSIÓN DEL SABER

Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

3.9. DIMENSIÓN DEL SER

Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

3.10. PLAN DE APRENDIZAJE DEL EQUIPO.

Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

3.11. PLAN INDIVIDUAL DE APRENDIZAJE

Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.



4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo al artículo 6° del decreto 1567 de 1998, los principios rectores de la capacitación en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER –, son los siguientes:

- ❖ **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso adicional 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 el aprendizaje organizacional;
- ❖ **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- ❖ **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 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 antecedentes 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, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo;

- ❖ **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 de la entidad;
- ❖ **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;



5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

Según el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias, los lineamientos conceptuales y pedagógicos, son los que se precisan a continuación:

5.1. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

Estos enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados estatales y orientan los procesos de gestión de los Planes Institucionales de Capacitación en las entidades. Y, son los siguientes:

5.1.1. Profesionalización del empleo público eje de la gestión integral de los recursos humanos.

Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

5.1.2. Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público.

Se define a las Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados 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.

Es por esta razón que, además del enfoque basado en procesos y la orientación al usuario, destinatario o beneficiario, la gestión del talento humano fue incluida como uno de los recursos importantes para la implementación del sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y otras entidades prestadoras de servicio.

5.1.3. Enfoque de la formación basada en competencias.

Las competencias laborales, según el artículo 2° del Decreto 2539 de 2005, 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”.

Por lo tanto, para que la capacitación de los empleados públicos garantice el desarrollo de las competencias requeridas es preciso un cambio de enfoque en las maneras de hacer la capacitación y lograr los aprendizajes requeridos.

5.2. LINEAMIENTOS PEDAGOGICOS

5.2.1. La Educación Basada en Problemas

La Política de formación y capacitación de empleados públicos, contempla el aprendizaje basado en problemas (APB) dentro de su esquema metodológico, pues considera que a partir de las condiciones de desempeño, de las dificultades para obtener los resultados esperados en el trabajo individual y grupal, así como de las expectativas y retos para mejorar el servicio, es posible reconocer necesidades específicas de aprendizaje, conocer el impacto directo que tienen las dificultades en los resultados del trabajo y, adicionalmente, desarrollar aspectos como el razonamiento, el juicio crítico, la creatividad y la prospectiva en los funcionarios.

Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

5.2.2. El Proyecto de Aprendizaje en Equipo.

Con base en el análisis de problemas institucionales, de necesidades del Plan de Desarrollo Nacional, del Plan de Desarrollo Territorial, o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, se formulan actividades de capacitación por grupos de empleados, conformados en equipos, las cuales deben integrar los proyectos de aprendizaje.

Esto es lo que se entiende para efectos de la presente política como “El proyecto de aprendizaje en equipo”.

Este proyecto se enmarca dentro los objetivos institucionales y recoge las dificultades de aprendizaje más significativas de los empleados públicos en la consecución de sus objetivos laborales.

Los equipos son una forma de organizar los empleados para facilitar el aprendizaje con base en un proyecto formulado; el proyecto incluye un plan de aprendizaje grupal e individual; los empleados dirigen autónomamente su aprendizaje atendiendo en forma integral las dimensiones del ser, el hacer y el saber, es decir, deciden buscar la información necesaria y orientar sus fortalezas (experiencias, condiciones personales, habilidades e ideas) según sea el caso.

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para efectos de levantar el diagnóstico de necesidades de capacitación para el PIC a ejecutar en la vigencia 2026, en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER, se tuvieron en cuenta los siguientes insumos o fuentes de información:

- ❖ Matriz de Detección de Necesidades diligenciadas por el personal de planta del Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER (Anexo No 3)
- ❖ Registro de necesidades de capacitaciones plasmadas en las actas de reuniones o eventos llevados a cabo.
- ❖ Consolidación y análisis de hallazgos y oportunidades reportadas por la oficina de control interno, producto de las auditorias de la vigencia anterior, que puedan ser apalancadas para su mejora a través de actividades de aprendizaje.
- ❖ Informe de los planes de mejoramiento individual, consecuencia del ejercicio de evaluación del desempeño.

Analizada la información se determinaron los temas transversales a la entidad y la cobertura de la capacitación.

Una vez verificada la necesidad de capacitación y con la aprobación del Comité de Gestión y Desempeño Institucional, se acordó que las capacitaciones que requieren financiación, deberán presentarse vía correo electrónico a la responsable de la Gestión del Talento Humano, adscrita a la Dirección Administrativa y Financiera, con la siguiente información:

- Nombre de Dependencia
- Justificación del requerimiento de dicha Capacitación
- Establecimiento Educativo o Facilitador
- Valor Inversión
- Observaciones

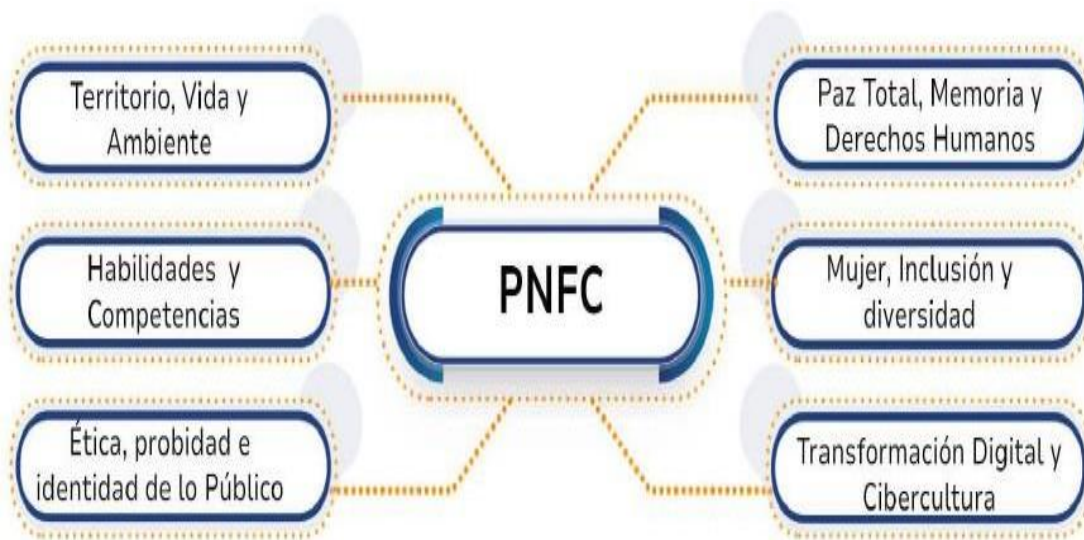
Con lo expuesto anteriormente, a través de Talento Humano, se presenta la información al Comité de Gestión y Desempeño Institucional, quien determinará cuáles serán los proyectos aprobados en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026.



7. EJES TEMÁTICOS

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, ha establecido los siguientes ejes temáticos:

Imagen 1. Ejes Temáticos



Fuente: Función Pública

7.1. EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, 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.

Este eje contempla las posibles temáticas y actividades de capacitación que se precisan a continuación:

Tabla 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Historia social, política y económica del conflicto armado
	La paz esencia del Gobierno
	Construcción de paz
	Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
	Desarme, desmovilización y reintegración
	Justitia transicional
	Reforma institucional para la paz
	Reparación a las víctimas
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
	Resolución/mitigación de conflictos
	Comunicación interpersonal
	Construcción de redes

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Gobernabilidad para la paz
	Desarme, desmovilización y reintegración
	Protección y cuidado de las vidas
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
	Construcción de indicadores
	Evaluación de políticas públicas
	Esquemas asociativos territoriales
	Análisis de impacto normativo sobre paz
	Trámites de paz
	Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
	Desigualdad y la exclusión social
	Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
	Acceso a la justicia
	Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
	Promoción y protección de los derechos humanos
	Lenguaje concordante y no discriminación
	Reparación
	Cultura de la paz
	Participación ciudadana
Diálogo ciudadano	
Seguridad humana	
Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades	

7.2. EJE 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.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje “Territorio, vida y ambiente” es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

Este eje contempla las posibles temáticas y actividades de capacitación que se precisan a continuación:

Tabla 2. Territorio, Vida y Ambiente

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Espacio, lugar y territorio.
	Imaginario y territorio.
	Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
	Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
	Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
	Energías limpias y conflictos socioambientales.
	Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.
	Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
	Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
	Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
	Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.	

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Lenguaje claro y comprensible.
	Servicio al ciudadano.
	Priorización de la inversión social.
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
	Comunicación y lenguajes comunes.
	Arte y Creatividad.
	Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
	Comunidades de interés en la gestión territorial.
SABER SER	Goce del espacio y tiempo.
	Pensamiento holístico/complejo/sistémico.
	Creación en equipo.
	Orientación al servicio.
	Flexibilidad y adaptación al cambio.
	Gestión por resultados.
	Formas de interacción.
	Comunicación asertiva y no violenta.
	Diseño centrado en el usuario.
	Adaptabilidad al cambio.
	Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.	
Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.	
Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.	

7.3. EJE 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 (*)

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.

Este eje contempla las posibles temáticas y actividades de capacitación que se precisan a continuación:

Tabla 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.
	Justicia de género, étnica y racial.
	Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
	Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio-histórica y política.
	Violencias basadas en género.
	Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
	Decolonialidad y epistemologías.
	Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
Liderazgo femenino.	

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
	Planificación de proyectos con perspectiva de género
	Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
	Análisis con datos desagregados
	Generar estadísticas con enfoque de género
	Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
	Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
	Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
	Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
	Merito e inclusión y diversidad
Diálogo social	

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Comunicación asertiva
	Pensamiento crítico y estratégico
	Respeto por la diversidad
	Conciencia de las desigualdades
	Empatía
SABER SER	Creatividad
	Apertura a los cambios
	Resolución de conflictos
	Resiliencia
	Tolerancia cero a la violencia de género
Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario	

7.4. EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

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.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Comunicación y lenguaje tecnológico
	Creatividad
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos
	Manejo del tiempo
	Pensamiento Sistémico
	Trabajo en equipo
	Cibercultura
	Seguridad digital y de la información
	Ética en la IA
	Adaptación al cambio
	Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
	Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
	Identidad nacional y del servicio público
	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Naturaleza y evolución de la tecnología
	Apropiación y uso de la tecnología
	Solución de problemas con tecnologías
	Tecnología y sociedad
	Big Data.
	Desarrollo de competencias digitales
	Cuarta Revolución Industrial
	Smart Cities
	Gobierno Digital
	Industria 4.0. y su relación con el Estado
	Perspectiva internacional
	Nueva normalidad
Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0	

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Automatización de procesos
	Minimización de costos
	Mejoramiento de la comunicación
	Ruptura de fronteras geográficas
	Maximización de la eficiencia
	Incrementos sustanciales en la productividad
	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
	Análisis de datos para territorios
	Seguridad digital
	Interoperabilidad
	Trabajo virtual
	Teletrabajo
	Automatización de procesos
	Análítica de Datos
	Programación en Python y R
	Manejo de tecnología Blockchain
	Razonamiento analítico
	Smart Cities y su relación con el Estado

Se trata de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio. Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, es importante formar hábitos en las y los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia, la eficiencia y a la integridad del servicio.

Ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país,

y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado.

Este eje contempla las posibles temáticas y actividades de capacitación que se precisan a continuación:

Tabla 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
	Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
	Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
	Comunicación asertiva
	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Conocimiento crítico de los medios
	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
	Principios de la Función Pública
	Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
	Participación ciudadana y rendición de cuentas
	Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
	Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
	Gobierno abierto
	Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
	Integridad
	Objetividad
	Transparencia
	Honradez
	Imparcialidad
Legalidad	

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Herramientas para la obtención de resultados
	Comunicación efectiva y asertiva
	Liderazgo efectivo
	Gestión del desarrollo de las personas
	Resolución de conflictos
	Gestión de procedimientos
	Gestión del Talento Humano por Competencias
	Guía referencial Iberoamericana de competencias
	Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
Catálogo de competencias funcionales	

7.6. EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

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. (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.4.2.).

Este eje contempla las posibles temáticas y actividades de capacitación que se precisan a continuación:

Tabla 6. Habilidades y Competencias

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Pensamiento analítico
	Pensamiento crítico
	Comunicación digital
	Liderazgo en entornos digitales
	Creatividad e innovación
	Gestión documental
	Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Aprendizaje continuo
	Orientación a resultados
	Orientación al usuario y a los ciudadanos
	Compromiso con la organización
	Trabajo en equipo
	Adaptación al cambio
	Resiliencia, Tolerancia
	Inteligencia emocional
Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos	

8. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

La formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección en las diferentes ramas del poder público estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Escuela de Alto Gobierno, de conformidad con lo que ordena en la Ley 489 de 1998, Capítulo VII, artículos 30 y 3.

Se orientará a promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección cualificada de las entidades, las organizaciones o el cargo que desempeñe.

Los programas de formación, capacitación e inducción para la alta gerencia y directivas y directivos del estado tienen las siguientes líneas:

8.1. Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública

Se orientan a fortalecer las capacidades gerenciales de los altos directivos del Estado Colombiano y se disponen como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia – eficacia y transparencia del servicio público.

8.2. Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social

Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo y de los Planes de Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios.

9. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL IDER

Con la intención de diseñar, programar y ejecutar las actividades orientadas a satisfacer las necesidades de formación y capacitación para los servidores públicos, el Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER - ha previsto los siguientes programas:

9.1. INDUCCIÓN

La Inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

La inducción en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER - tiene como objetivos iniciar al servidor público en la integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética; familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado; instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos; informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos y crear identidad y sentido de pertenencia respecto de su organización.

Para darle cumplimiento a lo anterior, el área de Gestión del Talento Humano realizará, cada vez que se vincule a un funcionario, una inducción general para dar la bienvenida al funcionario, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, sistemas implementados en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER - y en sus dependencias.

Así mismo, se entregará un folleto que incluye la información relevante del Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER - (Elaborar folleto de presentación de la Entidad).

Adicionalmente, el Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER - a través de su área de Gestión del Talento Humano desarrollará una sesión de inducción integrando a los servidores a la entidad, siendo los temas a tratar, los siguientes:

- ❖ El Asesor de Control Interno, apoyado por el responsable de planeación, dará a conocer lo siguiente: Qué es el Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER-, su Misión y la Visión, Principios y Valores, la Estructura organizacional, el Organigrama, los objetivos Institucionales, así como, el MIPG, los procesos y procedimientos contemplados en el Manual de Procesos y Procedimientos, Política, Direccionamiento Estratégico, Reportes de Mejoramiento y Auditorias de Calidad.
- ❖ El área de Gestión del Talento Humano dará a conocer los programas de Bienestar, Plan de Capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Nómina, Evaluación del desempeño, el Código de Integridad, régimen salarial y prestacional, Fondo de Empleados.
- ❖ El responsable de Comunicaciones Estratégicas dará a conocer los temas del proceso, tales como Boletín Interno y Externo, página WEB, Redes sociales, entre otras, asociadas al proceso.
- ❖ El responsable de la Gestión Documental dará a conocer el proceso de Gestión Documental y todo lo relacionado con el proceso.
- ❖ El responsable de Atención al Ciudadano dará a conocer las políticas de atención a los usuarios, productos y servicios.
- ❖ El Asesor Jurídico participa a través de la divulgación de la Ley 1010 de 2009, Acoso Laboral, entre otras normas.

Por otra parte, se remite un comunicado al jefe inmediato del servidor vinculado, solicitándole se le brinde un acompañamiento por un periodo de dos (2) meses. El jefe inmediato es el responsable de informar a Talento Humano el nombre del servidor que realiza el acompañamiento.

Los servidores que realizarán el acompañamiento en cada una de las áreas, se responsabilizarán por la inducción en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- ❖ Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar.
- ❖ Orientar al servidor en temas afines con el Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER -.
- ❖ Instruir sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, objetivo, misión, visión, valores, principios, objetivos, entre otros.
- ❖ Dar a conocer la planeación de actividades anual al Jefe de su dependencia.
- ❖ Indicar el proceso al cual pertenece el área, de conformidad con la estructura organizacional y el manual de procesos y procedimientos.

9.2. REINDUCCIÓN

La Reinducción está dirigida 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 antes, siempre que se produzcan dichos cambios, por lo que se programará y llevará a cabo, obligatoriamente, un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

La reinducción persigue: enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones; informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo; ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética; fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad; a través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos e informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Por lo anterior, el programa de Reinducción en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER - se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad.

En virtud a lo anterior, los temas relacionados para realizar la reinducción en el año 2026, serán los siguientes:

- ❖ Actualización Normativa
- ❖ Manual de Procesos y Procedimientos
- ❖ Productos MECI
- ❖ Gestión Documental
- ❖ Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG
(Tener en cuenta Anexo 1. Cronograma de Inducción- Reinducción)

9.3. FORMULACIÓN PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO 2026

En el Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER- el PIC se formulará conforme a la normatividad vigente, en las siguientes fases:

- ❖ Determinar las líneas programáticas para enmarcar los proyectos de aprendizaje por equipo (PAE) en conjunto con la Alta Dirección y el apoyo del responsable de planeación.
- ❖ Consolidación de las necesidades de desarrollo de competencias.
- ❖ Formulación y acompañamiento de los PAE.
- ❖ Consolidación de la información de los PAE.
- ❖ Aprobación de los PAE por parte de la Alta Dirección y la comisión de personal.
- ❖ Articulación de los PAE al Plan Institucional de Capacitación.
- ❖ Programación, evaluación y seguimiento.
- ❖ Ejecución del PIC.
- ❖ Evaluación y seguimiento del PIC.
(Tener en cuenta Anexo 2. Cronograma de actividades de Capacitación)

9.4. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El PIC 2026 del Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER - contempla la realización de eventos de capacitación contando con el apoyo de la Red Institucional conformada por las siguientes entidades:

- ❖ Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-
- ❖ Escuela de Alto Gobierno- ESAP
- ❖ Contaduría General de la Nación
- ❖ Gobierno Digital (antes Gobierno en Línea)
- ❖ Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones
- ❖ Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- ❖ Departamento Nacional de Planeación - DNP -
- ❖ Archivo General de la Nación – AGN-

10. CONSOLIDADO DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL

Aquí se trata de llevar a cabo la consolidación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE – formulados por cada dependencia, siguiendo los lineamientos emitidos por la Guía Formulación PIC del DAFP y la normatividad establecida, en tal caso lo establecido por el Art. 2.2.4.6 y 2.2.4.7 del Decreto 1083 de 2015.

Una vez se obtenga el documento consolidado debe ser presentado a la Alta Dirección o sus delegados para su aprobación y posterior programación. (Tener en cuenta Anexo 4. Consolidado de Proyectos de Aprendizaje en Equipo 2026).

11. EJECUCIÓN

Se refiere de llevar a cabo las distintas acciones programadas en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, las invitaciones de capacitación realizadas, la Red Institucional y los programas de Inducción y Reinducción; derivando de las mismas las evidencias correspondientes. Además, se sugiere dejar registro de los aprendizajes logrados, las buenas prácticas y lecciones aprendidas.

Mediante los medios de comunicación internos, se informará a quienes hayan presentado PAE, si el proyecto se aprobó o si fue negado; los cronogramas de los mismos, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida.

En el caso de requerirse el facilitador externo el proyecto se reportará al Comité de Capacitación con los soportes de planeación del PAE para la respectiva autorización y posterior programación por parte de Talento Humano.

Las actividades de aprendizaje producto de la consolidación y análisis de la información institucional se articularán a las competencias propuestas en el Plan Institucional de Capacitación, a las que Talento Humano realizará su seguimiento.

Talento Humano realizará los estudios de contratación para la ejecución de las actividades de aprendizaje que requieran facilitadores externos, de acuerdo a los lineamientos de contratación del Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER - y su posterior supervisión.

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el Plan Institucional de Capacitación por medio de las evidencias de los Proyectos de Aprendizaje en equipo, las capacitaciones realizadas y los demás formatos establecidos por el Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER -.

Al final del periodo de vigencia del PIC cada dependencia deberá realizar un Informe Final de aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas con respecto al PAE desarrollado en la vigencia 2026.

Para las capacitaciones efectuadas se medirá por medio de la siguiente información:

12.1. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Los indicadores proyectados para la medición y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

- ❖ Participación de los servidores de cada Dependencia en la formulación de los proyectos de aprendizaje.
- ❖ Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado.
- ❖ % de implementación del PIC.
- ❖ Contribución a la mejora del desempeño laboral.

(Tener en cuenta Anexo 5. Indicadores para evaluar la Gestión del PIC)

12.2. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

La evaluación del Impacto de la Capacitación permite medir los resultados frente a las competencias del saber, saber hacer y el ser; como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación.

Semestralmente se presentarán los reportes respectivos.

(Tener en cuenta Anexo 6. Evaluación del Impacto de la Capacitación).

13. PRESUPUESTO

Para efectos de garantizar la ejecución del Plan Institucional de Capacitación-PIC- 2026, se han previsto **Diecinueve Millones Setecientos Veinticinco Mil Setecientos Setenta y Nueve (19.725.779) pesos M/C**; cuya distribución y ejecución será decidida por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del IDER, previa concertación con la Comisión de Personal de la entidad.

Anexo 1. Cronograma de Actividades de Inducción

Actividad	Mes											Responsable de orientación	
	Ene.	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sept	Oct.	Nov.		
Presentación del Instituto: ¿Qué es el Instituto Distrital de Deporte y Recreación –IDER?, su Misión y la Visión, Principios y Valores, la Estructura organizacional, el Organigrama, Mapa de Procesos, Objetivos Institucionales, así como, el MIPG, los procesos y procedimientos contemplados en el Manual de Procesos y Procedimientos, Política, Direccionamiento Estratégico, Reportes de Mejoramiento y Auditorias de Calidad													Talento Humano y Planeación
Programas de Bienestar, Plan de Capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Nómina, Evaluación del desempeño, el Código de Integridad, régimen salarial y prestacional, Fondo de Empleados.													Administrativa y Financiera y, especialmente, Talento Humano
Boletín Interno y Externo, página WEB, Redes sociales, entre otras, asociadas al proceso.													Líder del Proceso de Comunicación y TIC's
Gestión Documental													Líder del Proceso de Gestión Documental
Políticas de atención a los usuarios, productos y servicios.													Líder del Proceso de Atención a Usuarios
Divulgación de la Ley 1010 de 2009, Acoso Laboral, entre otras normas.													Asesoría Jurídica
Normas que soportan el funcionamiento institucional													Asesoría Jurídica

Actividad	Mes											Responsable de orientación	
	Ene.	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Sept	Oct.	Nov.		
Manual de Procesos y Procedimientos													Planeación
Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG													Planeación y Control Interno

La inducción se realizará de acuerdo a los servidores que ingresen a la Entidad, (Según el Decreto 1567 Art.7 literal a)

Anexo 2. Cronograma de Actividades de Capacitación

Ord.	Líneas temáticas	Fecha Inicial	Fecha Final	% de avances
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				



Ord.	Líneas temáticas	Fecha Inicial	Fecha Final	% de avances
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				
28.				
29.				
30.				
31.				
32.				
33.				
34.				
35.				
36.				
37.				
38.				
39.				



Ord.	Líneas temáticas	Fecha Inicial	Fecha Final	% de avances
40.				
41.				
42.				
43.				
44.				
45.				
46.				

Anexo 3. Detección de Necesidades de Capacitación

El literal a) del artículo 11 del Decreto 1567 de 1998, establece que es obligación de cada una de las entidades, identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales.

En armonía con el anterior precepto, en el Instituto Distrital de Deporte y Recreación – IDER, se pretende recopilar información que sirva de insumo, para la programación de actividades a establecer en el Plan Institucional de Capacitación 2026; con miras a que éstas contribuyan al fortalecimiento de habilidades y competencias de acuerdo, conforme a las necesidades de los servidores públicos de la entidad. Por lo anterior, se aplica el presente instrumento, el cual consta de once (11) preguntas de selección múltiple.

Nombre del servidor público: _____

Dependencia o área funcional a la que pertenece: _____

Fecha: _____

1. ¿A cuántas capacitaciones asistió en el transcurso del año 2025?

- a) De 1 a 5
- b) De 6 a 10
- c) De 11 a 15

- d) De 16 a 20
- e) Ninguna

2. **¿Considera que las capacitaciones a las que asistió en el año 2025 le han servido para desarrollar alguna de las siguientes competencias comunes?**
(Seleccione máximo 3 respuestas)

- a) Orientación a resultados
- b) Orientación al usuario o al ciudadano
- c) Transparencia
- d) Compromiso con la organización
- e) Ninguna

3. **¿Considera que las capacitaciones a las que asistió en el año 2025 le han servido para desarrollar alguna de las siguientes competencias?**
(Seleccione máximo 3 respuestas)

- a) Aprendizaje continuo
- b) Experticia profesional
- c) Trabajo en equipo y colaboración
- d) Creatividad e innovación
- e) Ninguna

4. **¿Considera que las capacitaciones a las que asistió en el año 2025 le han ayudado en la ejecución de alguno de los procesos que tiene a cargo?**

- a) Sí
- B) No

4.1. **Si su respuesta fue negativa, ¿Por qué considera que las capacitaciones no le han ayudado a llevar a cabo los procesos que tiene a cargo?**

Tu respuesta:

5. **¿En qué tema le gustaría capacitarse en el año 2026?**
(Seleccione no menos de cinco (5) y máximo diez (10) respuestas)

Otro (s) ¿Cuál (es)?:

6. De acuerdo con su Plan de Mejoramiento Individual, consecuencia de su Evaluación del Desempeño Laboral; ¿Cuáles capacitaciones considera que le ayudarían a fortalecer dicho Plan?

(Si no ha realizado Evaluación del Desempeño, por favor omita esta pregunta)

Tu respuesta:

7. ¿Hizo parte de la detección de necesidades realizada en el año 2025?

- a) Si
- b) No

7.1. Si su respuesta anterior fue negativa, ¿Por qué razón no participó?

Tu respuesta:

8. ¿Cuántas horas al mes estaría dispuesto a capacitarse?

- a) 2 horas al mes
- b) 4 horas al mes
- c) 6 horas al mes
- d) 8 horas al mes
- e) 10 horas al mes

9. ¿Considera que cuenta con habilidades como formador?

- a) Si
- b) No

9.1. Señale en qué temas puede capacitar:

10. ¿Cómo califica la metodología de las capacitaciones de 2025?

- a) Buena
- b) Regular
- c) Mala

10.1. ¿Qué sugerencias hace al respecto?

Tu respuesta:

11. En general, considera que las capacitaciones o jornadas de formación que se realizan en el IDER, son:

- a) Buenas
- b) Regulares
- c) Malas

12. Haga una relación del o los eventos de capacitación demandados por el o los autodiagnósticos de la(s) Política(s) de Gestión y Desempeño de MIPG, en la(S) que usted interviene o lidera.

Anexo 4. Consolidado de Proyectos de Aprendizaje en Equipo

Ord.	Dependencia	Nombre Del Proyecto	Horas
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			

Anexo 5. Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC

Indicador	¿Qué evaluar?	Formula del Indicador	Resultado
Eficacia	Mide el grado de participación de los servidores de cada área en la formulación de los proyectos de aprendizaje	No de funcionarios del área que integran equipos/N° de funcionarios del área*100	
Eficacia	Mide el Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	(Recursos ejecutados / recursos programados)*100	
Eficacia	Ejecución y control del proyecto de Aprendizaje	N° de proyectos ejecutados / Total de proyectos planeados.	
Eficacia	Implementación del PIC	(Número de actividades ejecutadas de capacitación / Número de actividades programadas) x 100	
Efectividad	Contribución a la mejora del desempeño laboral	Contribución a la mejora del desempeño laboral (Número de respuestas de contribución a mejorar el desempeño en: el saber, saber, hacer y ser / Numero de Encuestados) * 100	

Anexo 6. Evaluación del Impacto de la Capacitación

Tema de capacitación				
Objetivo				
Fecha del evento	Día:	Mes:	Año:	
Lugar				
Nombre (s) y apellidos del funcionario				
Dependencia				
Cargo				
Modalidad de la capacitación	Presencial ()	A distancia ()	Virtual ()	Otra () ¿Cuál?:
Metodología	Diplomado	Taller	Seminario	Otro ¿Cuál?:
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN			
Considera que el conocimiento adquirido contribuye a mejorar su desempeño laboral, en cuanto al:	Saber: ()	Saber hacer: ()	Ser: ()	
Enuncie la competencia que considera se puede mejorar con esta capacitación:	Funcional: () ¿Cuál? :	Comportamental: () ¿Cuál? :	Otra: () ¿Cuál? :	
Esta información es aplicable a su actividad laboral en:	Funciones ordinarias ()	Proyectos misionales ()	Otros () ¿Cuál?:	
Indique dos (2) acciones de su trabajo en las que se puedan aplicar los saberes adquiridos en ésta capacitación:	1.			
	2.			

<p>Definición de términos claves:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos y datos que se requieren para desarrollar las acciones previstas a resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un documento o cualquier fuente de información.2. Saber Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante las cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee.3. Ser: Comprende el conjunto de comportamientos y características personales (motivaciones, actitudes, valores, rasgos de personalidad, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo y el desarrollo personal al interior de las organizaciones.4. Competencias funcionales: Orientación a resultados, Orientación al usuario y al ciudadano, Transparencia, Compromiso con la Organización (Decreto 2539/05 Art. 6 y 7).5. Competencias Comportamentales: Liderazgo, Responsabilidad, Toma de decisiones, Iniciativa, Aptitud, Planeación (Decreto 2539/05 Art. 6 y 7)	
<p>Observaciones:</p>	

VALIDACIÓN DEL DOCUMENTO

Este documento fue revisado y aprobado en el Comité Institucional de Gestión y desempeño, conforme al Acta No. 001 de fecha 29 de enero de 2025. Los cambios o actualizaciones que se realicen en este documento, ameritan ser aprobados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

ELABORADO	REVISADO Y VALIDADO	APROBADO
Nombre: Adalid Alberto Ventura Díaz Cargo: Asesor Externo Fecha: 29/01/2026	Nombre: Olga Lucia Nieves Oyola Cargo: Profesional Especializado Fecha: 29/01/2026	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Fecha: 29/01/2026

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	VERSIÓN
29/01/2026		1.0