
INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL CESAR **IDECESAR**

NIT: 900062489

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2026

Proceso: Gestión del Talento Humano
Vigencia: 2026

Elaborado por:
Área de Gestión del Talento Humano – IDECESAR

Aprobado por:
MARÍA ISABEL GUTIÉRREZ LEAL
Gerente – IDECESAR

IDECESAR
Instituto para el Desarrollo del Cesar

Valledupar, Cesar – 2026

FICHA TÉCNICA DEL DOCUMENTO

Entidad	Instituto para el Desarrollo del Cesar – IDECESAR
NIT	900062489
Proceso	Gestión del Talento Humano
Versión	001
Vigencia	2026
Fecha de elaboración	Enero 2026
Responsable de elaboración	Área de Gestión del Talento Humano
Aprueba	María Isabel Gutiérrez Leal – Gerente IDECESAR



IDECESAR
Instituto para el Desarrollo del Cesar

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN
2. MARCO NORMATIVO
3. JUSTIFICACIÓN
4. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS
5. ALCANCE
6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN
7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS
8. FASES DEL PLAN
9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
10. EJES TEMÁTICOS
11. PLAN DE INTERVENCIÓN
12. BENEFICIARIOS
13. MODALIDAD, HORARIO Y METODOLOGÍA
14. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
15. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
16. PLAN DE INTEGRIDAD
17. FACILITADORES Y REDES DE APOYO
18. CRONOGRAMA
19. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
20. INDICADORES DE GESTIÓN
21. CONTROL DE CAMBIOS Y APROBACIÓN



IDECESAR
Instituto para el Desarrollo del Cesar

1. PRESENTACIÓN

El Instituto para el Desarrollo del Cesar – IDECESAR, a través del Área de Gestión del Talento Humano, presenta el Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2026, instrumento de gestión que recoge las necesidades de formación identificadas en la entidad y traza la ruta de acción para el fortalecimiento de competencias, conocimientos y habilidades de sus servidores públicos.

El PIC 2026 ha sido formulado en articulación con el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano (PETH), el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (PNFC) y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, respondiendo a las directrices del Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas aplicables al régimen de capacitación de los servidores públicos del orden territorial.

La capacitación, concebida como un proceso educacional de carácter estratégico, permite que los servidores adquieran y desarrollen conocimientos, habilidades específicas y actitudes frente al trabajo, contribuyendo así al mejoramiento del desempeño individual y colectivo, a la calidad en la prestación del servicio al ciudadano y al logro de los objetivos institucionales de IDECESAR.

El presente Plan está sujeto a ajustes derivados de cambios en la disponibilidad presupuestal, prioridades institucionales o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

Cordialmente,

MARÍA ISABEL GUTIÉRREZ LEAL

Gerente – Instituto para el Desarrollo del Cesar – IDECESAR

IDECESAR
Instituto para el Desarrollo del Cesar

2. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se fundamenta en el siguiente marco normativo:

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la capacitación y el adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Ley 115 de 1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación.
Ley 489 de 1998	Normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones constitucionales.
Decreto Ley 1567 de 1998	Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34	Establece dentro de los derechos y deberes de los servidores públicos recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004, Art. 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Decreto 1227 de 2005	Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
Decreto 2539 de 2005	Establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto 4665 de 2007	Adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Resolución 390 de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017-2027.
Decreto 648 de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015.
Circular 012 de 2017 del DAFP	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer.
Decreto 051 de 2018	Modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 612 de 2018	Fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.
Ley 1960 de 2019, Art. 3	Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad.
Circular Externa DAFP No. 100-010 de 2014	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Política Nacional de Formación y Capacitación (PNFC 2020-2030)	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.

3. JUSTIFICACIÓN

De conformidad con la Constitución Política de Colombia de 1991 y las directrices del Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se adopta el Plan Institucional de Capacitación como herramienta estratégica que soporta los cambios organizacionales y fortalece el talento humano de IDECESAR.

Según el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, la capacitación es el conjunto de procesos organizados dirigidos a prolongar y 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, la mejor prestación de servicios a la comunidad y el eficaz desempeño del cargo.

En este orden de ideas, IDECESAR, en su estructura organizacional, ha dispuesto los instrumentos de recopilación de las necesidades de capacitación de su personal, y con base en ellas ha revisado y actualizado las necesidades para la vigencia 2026, estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de las competencias de sus servidores y la asunción de nuevas responsabilidades orientadas a ampliar el ámbito de especialización y elevar el nivel de excelencia institucional.

Asimismo, el resultado del autodiagnóstico de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH para IDECESAR evidencia una calificación de 39.2 sobre 100, lo cual señala la necesidad urgente de implementar acciones efectivas de capacitación y formación que cierren las brechas identificadas y eleven el desempeño institucional en la dimensión de Talento Humano.

IDECESAR
Instituto para el Desarrollo del Cesar

4. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4.1 Objetivo General

Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, para aportar conocimientos, habilidades y actitudes orientadas al mejor desempeño laboral y al logro de los objetivos institucionales de IDECESAR, en el marco de los principios de la función pública y del servicio al ciudadano.

4.2 Objetivos Específicos

- Promover la capacitación del talento humano de IDECESAR en temas estratégicos alineados con los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
- Capacitar a los servidores en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo con enfoque en la gestión pública moderna.
- Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva y ética en los servidores hacia la prestación del servicio al ciudadano.
- Fortalecer los procesos de inducción y reinducción desde el momento del ingreso de los servidores y ante los cambios organizacionales que se presenten.
- Promover la cultura de la integridad, la transparencia y el comportamiento ético mediante la apropiación del Código de Integridad institucional.
- Medir el impacto de las capacitaciones realizadas a través de indicadores de gestión que permitan evaluar la eficacia del Plan.

IDECESAR
Instituto para el Desarrollo del Cesar

5. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 aplica a todos los servidores públicos del Instituto para el Desarrollo del Cesar – IDECESAR, independientemente de su tipo de vinculación (libre nombramiento y remoción, carrera administrativa o provisionalidad), así como a los contratistas y pasantes, en los eventos en que las capacitaciones así lo indiquen y la disponibilidad presupuestal lo permita.

El alcance del Plan inicia desde la detección y diagnóstico de las necesidades de capacitación por dependencia, y culmina con la evaluación del impacto de las acciones de formación ejecutadas, pasando por las fases de programación, ejecución y seguimiento. Su implementación abarca la vigencia comprendida entre enero y diciembre de 2026.



IDECESAR
Instituto para el Desarrollo del Cesar

6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

De conformidad con el artículo 6.º del Decreto Ley 1567 de 1998, las entidades administrarán la capacitación aplicando los siguientes principios:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación institucional, orientando sus objetivos en función de los propósitos misionales de IDECESAR.
- **Integralidad:** La capacitación contribuye al desarrollo del potencial de los servidores en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el colectivo y el organizacional.
- **Objetividad:** La formulación del Plan responde a diagnósticos previos de necesidades, realizados con procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos de gestión de la capacitación, incluidas la detección de necesidades, la formulación, ejecución y evaluación, deben contar con la participación activa de los servidores.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas y programas responden fundamentalmente a las necesidades de IDECESAR y a los objetivos del servicio público.
- **Integración a la Carrera Administrativa:** La capacitación recibida se valora como antecedente en los procesos de selección, conforme a las normas vigentes.
- **Economía:** 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 privilegiará metodologías con énfasis en la práctica, el análisis de casos concretos y la solución de problemas específicos de la entidad.
- **Continuidad:** Se mantendrá la continuidad en los programas orientados a la formación ética y al cambio de actitudes, los cuales requieren acciones sostenidas a largo plazo.

7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

7.1 Capacitación

Conforme al artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, la capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, dirigidos a prolongar y 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 y al eficaz desempeño del cargo.

7.2 Formación

Entendida como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa: buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.

7.3 Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

Modalidad de capacitación orientada a impartir la preparación práctica en el ejercicio de las funciones del empleo. Su intensidad horaria debe ser inferior a 160 horas, conforme al Decreto 2888 de 2007.

7.4 Educación No Formal

Denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar y suplir conocimientos sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

7.5 Educación Informal

Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación, tradiciones, costumbres y otros procesos no estructurados.

7.6 Profesionalización del Empleo Público

Garantizar que los empleados públicos posean atributos de mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad, logrando una administración efectiva y centrada en el ciudadano.

7.7 Desarrollo de Competencias Laborales

La competencia laboral es la capacidad de una persona para desempeñarse en diferentes contextos con base en los requerimientos de calidad y resultados propios de un empleo, determinada por los

conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el servidor público.



IDECESAR

Instituto para el Desarrollo del Cesar

8. FASES DEL PLAN

La implementación del Plan Institucional de Capacitación sigue las siguientes fases metodológicas:

- **Sensibilización:** Comunicar a los servidores la importancia del Plan y motivar su participación activa.
- **Recolección de la información:** Aplicar instrumentos de diagnóstico para identificar las necesidades de capacitación por dependencia.
- **Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad:** Sistematizar y analizar la información recolectada.
- **Programación del Plan:** Estructurar el PIC con base en las necesidades identificadas, los ejes temáticos del PNFC y la disponibilidad presupuestal.
- **Ejecución del Plan:** Desarrollar las actividades de capacitación programadas en el cronograma.
- **Seguimiento del Plan:** Monitorear periódicamente el avance en la ejecución del Plan mediante indicadores de gestión.
- **Evaluación de la eficacia del Plan:** Medir el impacto de las capacitaciones en el desempeño y competencias de los servidores.
- **Retroalimentación:** Incorporar los resultados de la evaluación para ajustar y mejorar el Plan de la siguiente vigencia.

9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En los artículos 65 y 66 del Decreto 1227 de 2005 se establece que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. En consecuencia, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de los procesos y de los servidores, para el desarrollo de los planes anuales y las competencias laborales.

Para la vigencia 2026, el Área de Gestión del Talento Humano de IDECESAR identificó las necesidades de capacitación con base en los siguientes insumos:

- Resultados del autodiagnóstico de la Matriz GETH (calificación 39.2/100), que señala oportunidades de mejora en las cinco rutas de creación de valor del talento humano.
- Identificación de brechas de conocimiento y competencias en las áreas de contratación, gestión documental, servicio al ciudadano, seguridad de la información y valores institucionales.
- Lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y sus cuatro ejes temáticos fundamentales.
- Directrices del MIPG en su dimensión de Talento Humano y las cinco Rutas de Creación de Valor.

La consolidación general de las necesidades de capacitación se refleja en las actividades descritas en el presente documento, orientadas al cierre de las brechas identificadas y al fortalecimiento de las competencias institucionales necesarias para el cumplimiento de la misión de IDECESAR.

IDECESAR
Instituto para el Desarrollo del Cesar

10. EJES TEMÁTICOS

En articulación con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la priorización temática del PIC 2026 de IDECESAR se construye sobre cuatro ejes fundamentales que agregan valor a la formación y al desempeño del servidor público:

Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación

Comprende acciones formativas orientadas al aprendizaje organizacional, la gestión de la información, el uso de herramientas tecnológicas para la gestión pública (SECOP, MIPG, SIGEP) y el fomento de la innovación en los procesos institucionales.

Eje 2: Creación de Valor Público

Incluye capacitaciones en contratación estatal, gestión por resultados, planeación estratégica, servicio al ciudadano, comunicación asertiva y trabajo en equipo, orientadas a mejorar la calidad de los servicios y la satisfacción ciudadana.

Eje 3: Transformación Digital

Abarca la formación en seguridad digital, gestión de datos, uso eficiente de plataformas gubernamentales y herramientas tecnológicas para la modernización de la administración pública.

Eje 4: Probidad y Ética de lo Público

Contempla actividades de formación en valores institucionales, Código de Integridad, prevención de la corrupción, conflicto de intereses y comportamiento ético del servidor público.

11. PLAN DE INTERVENCIÓN

El Plan de Intervención del PIC 2026 comprende el conjunto de estrategias y acciones diseñadas para fomentar la participación de los servidores en las actividades de capacitación, con el propósito de mejorar sus competencias laborales y elevar el nivel de excelencia en la gestión institucional.

Las estrategias de intervención incluyen:

- Sesiones de capacitación presencial en las instalaciones de IDECESAR, en las jornadas laborales, previa coordinación con las dependencias.
- Formación virtual sincrónica y asincrónica (modalidad e-learning y b-learning), que permite la autogestión del aprendizaje.
- Alianzas con entidades del orden nacional (DAFP, ESAP, SENA, Colombia Aprende) para el acceso a oferta gratuita de capacitación.
- Uso de plataformas digitales institucionales para la divulgación y registro de actividades formativas.
- Fomento del aprendizaje entre pares mediante facilitadores internos.

12. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 son todos los servidores públicos del Instituto para el Desarrollo del Cesar – IDECESAR, en sus diferentes niveles jerárquicos y tipos de vinculación:

- Directivo: Gerente y personal de libre nombramiento y remoción en cargos directivos.
- Asesor: Personal en cargos de asesoría.
- Profesional: Servidores del nivel profesional.
- Técnico Administrativo: Personal del nivel técnico.
- Secretarial: Personal del nivel asistencial y secretarial.

De igual forma, los contratistas de IDECESAR podrán participar en las actividades de inducción, reinducción y otras capacitaciones específicas, en los términos autorizados por la normatividad vigente y según disponibilidad presupuestal.

13. MODALIDAD, HORARIO Y METODOLOGÍA

El PIC 2026 se desarrollará a través de diversas modalidades de formación, seleccionadas en función de la naturaleza del tema, la disponibilidad de los servidores y los recursos disponibles:

- Presencial: Talleres, jornadas de formación, seminarios y charlas desarrolladas en las instalaciones de IDECESAR, coordinadas con la disponibilidad de espacios físicos en las jornadas laborales.
- Virtual sincrónica (en línea en tiempo real): Videoconferencias, webinars y cursos en vivo a través de plataformas digitales.
- Virtual asincrónica (e-learning): Cursos autogestionables a través de plataformas como Colombia Aprende, ESAP virtual, SENA Sofía Plus y otras disponibles, que permiten al servidor gestionar sus tiempos de aprendizaje.
- Modalidad mixta (b-learning): Combinación de sesiones presenciales y virtuales para mayor alcance y flexibilidad.

Las actividades presenciales se realizarán en la sede del Instituto para el Desarrollo del Cesar – IDECESAR, en el horario laboral establecido, previa comunicación y coordinación con los responsables de cada dependencia. El cronograma detallado se publicará y socializará a todos los servidores al inicio de la vigencia.

14. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Las siguientes actividades de capacitación han sido priorizadas para la vigencia 2026, en respuesta al diagnóstico de necesidades y los ejes del PNFC:

Actividad	Descripción	Producto / Entregable	Responsable	Periodicidad	Evidencia / Soporte
Diagnóstico de necesidades de capacitación	Identificar brechas de conocimiento y competencias mediante encuesta y análisis de desempeño de los servidores.	Informe de diagnóstico de necesidades	Área de Talento Humano	Anual (enero)	Encuesta diligenciada y tabulación
Socialización del Plan Institucional de Capacitación	Difundir el PIC 2026 a todos los servidores de IDECESAR.	Evidencias de socialización	Área de Talento Humano	Anual (enero)	Correos electrónicos, actas de reunión
Curso de manejo del SECOP	Capacitación práctica en el uso de la plataforma SECOP para publicación y seguimiento de procesos contractuales.	Curso o jornada de capacitación certificada	Talento Humano / Área Jurídica	Anual	Certificados de asistencia
Curso de contratación estatal	Formación en normatividad y procedimientos de contratación pública conforme a la Ley 80 de 1993 y sus decretos reglamentarios.	Curso o taller de contratación	Talento Humano / Área Jurídica	Anual	Certificado de participación
Charlas de habilidades blandas	Fortalecer comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo y manejo de inteligencia emocional.	Jornadas de sensibilización ejecutadas	Área de Talento Humano	Mensual	Listados de asistencia, registros fotográficos
Capacitación en valores institucionales y Código de Integridad	Promover principios éticos, valores organizacionales y prevención de conflictos de interés.	Jornadas formativas ejecutadas	Área de Talento Humano / Comité MIPG	Trimestral	Actas, piezas comunicativas, registros
Mes del Valor	Actividades pedagógicas y lúdicas enfocadas en los valores del Código de Integridad de IDECESAR.	Semana temática ejecutada por mes	Talento Humano / Comité MIPG	Mensual	Cronograma, registros fotográficos
Programa de Inducción	Proceso dirigido a los nuevos servidores para su integración a la cultura	Proceso de inducción realizado	Área de Talento Humano	Al ingreso de nuevos servidores	Acta de inducción, listado de asistencia

Actividad	Descripción	Producto / Entregable	Responsable	Periodicidad	Evidencia / Soporte
	organizacional de IDECESAR.				
Programa de Reinducción	Proceso dirigido a todos los servidores para reorientar su integración ante cambios organizacionales.	Proceso de reinducción realizado	Área de Talento Humano	Cada dos años o ante cambios	Acta de reinducción, listado de asistencia
Capacitación en gestión documental y archivo	Formación en técnicas de organización, clasificación y conservación de documentos conforme a las normas del AGN.	Jornada de capacitación realizada	Área de Talento Humano / Responsable de archivo	Semestral	Listado de asistencia, evaluación
Capacitación en seguridad de la información y protección de datos	Sensibilizar a los servidores sobre la gestión segura de la información institucional y datos personales.	Jornada de capacitación realizada	Área de Talento Humano / Sistemas	Anual	Listado de asistencia, registro fotográfico
Capacitación en servicio al ciudadano y atención diferencial	Fortalecer la orientación al ciudadano, comunicación asertiva y protocolos de atención inclusiva.	Jornada de capacitación realizada	Área de Talento Humano	Anual	Listado de asistencia, evaluación de aprendizaje
Evaluación del impacto de la capacitación	Medir los resultados y la aplicación de conocimientos adquiridos por los servidores en sus puestos de trabajo.	Informe de evaluación de impacto	Área de Talento Humano	Anual (diciembre)	Encuestas de impacto, informe final

Los documentos que se generarán para el seguimiento, supervisión y elaboración de informes de las capacitaciones son:

- Formato de asistencia a eventos de capacitación presencial, diligenciado según los lineamientos vigentes.
- Formulario de registro virtual (Forms) para capacitaciones desarrolladas en modalidad virtual.
- Registros fotográficos y/o de pantalla de las sesiones virtuales.
- Formato de percepción de la calidad de las capacitaciones, aplicado posterior a cada actividad.
- Formato de evaluación de capacitación, diligenciado por cada participante para medir el conocimiento adquirido.

El responsable de la capacitación deberá remitir toda la documentación generada al Área de Gestión del Talento Humano en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles posteriores a la realización de la actividad.

15. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

15.1 Programa de Inducción

El Programa de Inducción es un proceso dirigido a iniciar al nuevo servidor en su integración a la cultura organizacional de IDECESAR. Tiene como propósito fortalecer su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, instruirlo acerca de la misión institucional y de las funciones de su dependencia, así como sus responsabilidades individuales, deberes y derechos.

Participarán todos los servidores públicos inscritos en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, temporales, contratistas y pasantes que se vinculen durante la vigencia 2026.

15.2 Programa de Reinducción

El Programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los aspectos organizacionales, normativos o estratégicos de la entidad. Conforme al artículo 7.º del Decreto 1567 de 1998, se impartirá a todos los servidores por lo menos cada dos años, o antes, cuando se produzcan cambios institucionales relevantes.

15.3 Objetivo General

Desarrollar el Programa de Inducción del nuevo servidor público, familiarizándolo con el entorno, responsabilidades y exigencias del cargo, y para los servidores vinculados, a través de la Reinducción actualizarlos respecto a los cambios organizacionales que afecten la estructura y funcionamiento de la entidad.

15.4 Actividades

- Realizar el proceso de inducción a los servidores que se vinculen por primera vez con la entidad, mediante la socialización de la misión, visión, valores, estructura orgánica, procesos y funciones.
- Diseñar y ejecutar el proceso de reinducción para todos los servidores y contratistas vinculados, en relación con el nuevo lineamiento estratégico de IDECESAR y los cambios organizacionales de la vigencia 2026.

16. PLAN DE INTEGRIDAD

16.1 Objetivo General

Fortalecer la cultura de integridad en IDECESAR a través de actividades pedagógicas y lúdicas orientadas a la apropiación de los valores institucionales y a la lucha contra la corrupción.

16.2 Objetivos Específicos

- Promover la cultura de integridad mediante actividades que faciliten la apropiación de los valores del Código de Integridad de IDECESAR.
- Sensibilizar a los servidores sobre los aspectos relacionados con el conflicto de intereses y las medidas de prevención de la corrupción.

16.3 Descripción

Este plan promueve la cultura de integridad institucional mediante la interiorización de los valores organizacionales y la prevención del conflicto de interés, en donde las normas, estructuras de gestión y la operación de los procesos contribuyen de forma conjunta a prevenir la corrupción y fomentar la ética en el servicio público.

La integridad es un componente esencial en el ámbito personal y laboral de cada servidor público, ya que posibilita la concordancia entre el comportamiento y los principios éticos del ejercicio de la función administrativa: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

Las actividades del Plan de Integridad incluyen el Mes del Valor (actividades mensuales temáticas), charlas de ética pública, campañas de comunicación interna sobre el Código de Integridad y jornadas de sensibilización sobre conflicto de intereses.

17. FACILITADORES Y REDES DE APOYO

La ejecución del PIC 2026 se realizará con facilitadores internos que cuenten con el perfil idóneo para abordar los temas contemplados en las necesidades de la entidad. Para formaciones en capacitación técnica y especializada, se contará con expertos de otras entidades públicas o privadas, conforme a los siguientes aliados estratégicos:

- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP: Capacitaciones en MIPG, gestión del talento humano, integridad y ética pública.
- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP: Formación en administración pública, contratación estatal y derecho administrativo.
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA: Cursos técnicos y de formación complementaria.
- Colombia Aprende – Ministerio de Educación Nacional: Oferta de cursos virtuales gratuitos.
- Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC: Lineamientos en carrera administrativa y meritocracia.
- Departamento Nacional de Planeación – DNP: Formación en planeación pública y gestión presupuestal.
- Archivo General de la Nación – AGN: Capacitación en gestión documental y archivística.
- Gobernación del Cesar y Alcaldía de Valledupar: Alianzas para capacitaciones en temas de interés territorial.
- Facilitadores internos de IDECESAR: Servidores con competencias específicas que puedan impartir conocimiento a sus pares.

IDECESAR
Instituto para el Desarrollo del Cesar

19. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

19.1 Evaluación

La evaluación se efectúa una vez finalice cada actividad de capacitación y la aplicará el responsable o facilitador de cada proceso, utilizando un formulario de evaluación con cuestionario de selección múltiple o de respuesta abierta, según corresponda.

El propósito de la evaluación es captar las competencias adquiridas después de cada capacitación, verificar el cumplimiento del objetivo formativo, la pertinencia del contenido y el nivel de aprendizaje de los participantes. Los resultados de la evaluación alimentarán el informe de impacto del PIC y orientarán las mejoras del Plan para la siguiente vigencia.

19.2 Seguimiento

El Área de Gestión del Talento Humano llevará el registro y seguimiento periódico del cumplimiento del cronograma de capacitaciones, controlando el porcentaje de avance frente a lo programado y el nivel de cobertura de los servidores convocados. Los resultados del seguimiento se consolidarán trimestralmente y se reportarán en el informe de gestión institucional.

20. INDICADORES DE GESTIÓN

Los siguientes indicadores permitirán medir el avance, la eficacia y el impacto del Plan Institucional de Capacitación PIC 2026:

Nombre del Indicador	Numerador	Denominador	Fórmula	Unidad	Fuente	Frecuencia	Meta
Cumplimiento del plan de capacitación	N.º de capacitaciones realizadas	N.º de capacitaciones programadas	$(\text{Realizadas} / \text{Programadas}) \times 100$	%	Informe de cumplimiento	Trimestral	90%
Cobertura y adherencia de cada capacitación	N.º de personas que asistieron y aprobaron la evaluación	N.º de personas convocadas	$(\text{Asistentes aprobados} / \text{Convocados}) \times 100$	%	Informe de cumplimiento	Trimestral	90%
Eficacia del programa de inducción	N.º de personas con proceso de inducción realizado	Total de personas que ingresaron en el periodo	$(\text{Numerador} / \text{Denominador}) \times 100$	%	Talento Humano	Trimestral	100%
Adherencia al programa de inducción	N.º de funcionarios con calificación ≥ 4	N.º de funcionarios que asistieron a la inducción	$(\text{Cal.} \geq 4 / \text{Asistentes}) \times 100$	%	Talento Humano	Trimestral	90%

21. CONTROL DE CAMBIOS Y APROBACIÓN

Versión	Fecha	Elaboró	Revisó	Aprobó	Descripción del Cambio
001	31/01/2026	Área de Talento Humano	Oficina Asesora de Planeación	Gerente IDECESAR	Versión inicial del documento.



IDECESAR
Instituto para el Desarrollo del Cesar