

RESOLUCIÓN N° 041 DE 2026

(30 de enero de 2026)

"Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación - PIC de la Secretaría Jurídica Distrital, para la vigencia 2026"

LA DIRECTORA DE GESTIÓN CORPORATIVA DE LA SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

En uso de sus facultades legales y en especial las que le confieren la Ley 1567 de 1998, los artículos 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, el artículo 2 de la Resolución 027 de 2016 y,

CONSIDERANDO QUE:

El literal c) del artículo 3° del Decreto Ley 1567 de 1998, dispone:

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

El inciso 1° del artículo 2.2.9.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, establece lo siguiente:

"ARTÍCULO 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. (...)".

El artículo 2 de la Resolución 027 de 2016 delegó en el Director/a de Gestión Corporativa atribuciones relacionadas con el manejo del personal de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá, entre otras la de expedir el plan de incentivos y de capacitación.

El Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, fue presentado por la Dirección de Gestión Corporativa ante la Comisión de Personal en reunión ordinaria efectuada el día 23 de enero de 2026, en esta reunión se estudiaron las propuestas de los comisionados, se ajustó lo pertinente y fue aprobado en sesión asincrónica del 26 de enero de 2026, en su totalidad por todos sus integrantes.

Posteriormente, en la sesión del 28 de enero de 2026; fue presentado por la Dirección de Gestión Corporativa ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría Jurídica Distrital, instancia que aprobó el Plan antes mencionado.

Continuación de la Resolución N°. 041 DE 2026

"Por medio de la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación - PIC de la Secretaría Jurídica Distrital, para la vigencia 2026"

Así las cosas, se hace necesario adoptar Plan Institucional de Capacitación - PIC – para la vigencia 2026, con el ánimo de implementarlo y darle plena ejecutabilidad.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. ADOPTAR el Plan Institucional de Capacitación - PIC - Vigencia 2026, de la Secretaría Jurídica Distrital; el cual forma parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO 2. EJECUTAR E IMPLEMENTAR el Plan Institucional de Capacitación a través del Proceso de Gestión de Talento Humano, liderado por la Dirección de Gestión Corporativa.

ARTÍCULO 3. La ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC estará en concordancia con los recursos que se dispongan para tal fin.

ARTÍCULO 4. SOCIALIZAR Y PUBLICAR el Plan Institucional de Capacitación – PIC Vigencia 2026 de la Secretaría Jurídica Distrital y la presente resolución, a través de la página web de la entidad, para el conocimiento de las y los servidores públicos, contratistas y la ciudadanía en general.

ARTÍCULO 5. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D. C., a los 30 días del mes de enero de 2026

QUIJANO
VASQUEZ MARIA
FERNANDA

Firmado digitalmente por
QUIJANO VASQUEZ
MARIA FERNANDA
Fecha: 2026.01.30
12:28:52 -05'00'

**MARÍA FERNANDA QUIJANO VÁSQUEZ
DIRECTORA DE GESTIÓN CORPORATIVA**

Proyectó: Maura Yuliana Ramírez Goez - Contratista, Dirección de Gestión Corporativa

Revisó: Karina Liseth Suarez Salcedo- Contratista, Dirección de Gestión Corporativa

Aprobó: María Fernanda Quijano Vásquez, Directora de Gestión Corporativa.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

1 de 56

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2026



DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA

BOGOTÁ
2026

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	7	PÁGINA:	2 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	---------

Contenido

JUSTIFICACIÓN.....	4
1. MARCO LEGAL	6
2. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	12
2.1. Marco conceptual.....	12
2.2. Enfoque pedagógico y modalidades de aprendizaje.....	13
2.3. Definiciones.....	14
3. MARCO ESTRATÉGICO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-	17
3.1. La capacitación como derecho	17
3.2. Aseguramiento de la capacitación para las y los servidores públicos	18
3.3. Aprendizaje organizacional.....	19
3.4. Alineación con objetivos estratégicos y Plan Distrital de Desarrollo.....	20
4. RESPONSABLES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	20
5. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-	21
5.1. Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos.....	22
5.2. Eje 2: Territorio, vida y ambiente.	23
5.3. Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad.	24
5.4. Eje 4: Transformación digital y cibercultura	25
5.5. Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público.	26
5.6. Eje 6: Habilidades y competencias.	27
6. FASES DE FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	28
7. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	29
7.1. Diagnóstico de necesidades.....	29
7.1.1 Características de la población beneficiaria	29
7.1.2 Instrumento de recolección de datos.....	30
7.3 Otras fuentes de análisis (Evaluaciones de satisfacción, impacto y cobertura)	33
7.2. Resultados Generales	33
7.3. Recomendaciones por dependencias.....	39
7.4. Consolidado de necesidades.....	42
8. Objetivos del Plan Institucional de Capacitación 2026.....	46
8.1. Objetivo General	46
8.2. Objetivos específicos.....	46
9. IMPLEMENTACIÓN DEL PIC	47
9.1. Beneficiarios.....	47
9.2. Deberes de los servidores beneficiarios de la capacitación	47
9.3. Programa de inducción.....	47
9.4. Programa de reinducción	49
9.5. Entrenamiento en puesto de trabajo.....	50
9.6. Modalidades de capacitación	50
9.7. Red Institucional de capacitación	51

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	7	PÁGINA:	3 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	---------

10.	SEGUIMIENTO DEL PIC	51
10.1.	Indicadores:.....	52
11.	MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PIC Y DEL PLAN DE ACCIÓN	53
12.	PRESUPUESTO 2026	53
13.	CRONOGRAMA.....	54
14.	CONTROL DE CAMBIOS	56

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

4 de 56

JUSTIFICACIÓN

Con el objetivo de brindar un servicio de excelencia, un pilar fundamental para el/la servidor/a público/a en el desarrollo integral de sus funciones es alcanzar las metas institucionales, potenciando así el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Es así como, en un contexto social, económico, político y ambiental cambiante, la gestión de los/las servidores/as se convierte en un factor primordial para la adaptación a los retos y necesidades actuales. De este modo, se busca fortalecer las competencias institucionales y consolidar el eje central del Estado, enfocado en prestar un servicio de calidad que impacte positivamente en la confianza de la ciudadanía hacia la administración.

Siguiendo los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), cuyo corazón es la Dimensión del Talento Humano, y resaltando el valor de este componente dentro de las entidades, surge el presente Plan Institucional de Capacitación (PIC). Su propósito es *“gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del/de la servidor/a público/a (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad”*. Esto, con el fin de fortalecer sus conocimientos y competencias acorde a las necesidades institucionales, impactando en los resultados y el desempeño de los/las servidores/as, así como en el mejoramiento de entornos laborales que les permitan crecer profesional y personalmente.

En este contexto, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 presenta lineamientos que orientan la formación del sector público como una carta de navegación clave para el cumplimiento de los objetivos. Asimismo, este plan se articula con el Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027 "Bogotá Camina Segura", garantizando la coherencia con las políticas de la ciudad.

Por ello, para la consecución de los resultados institucionales, la Secretaría Jurídica Distrital requiere contar con talento humano cualificado que le permita ejercer con idoneidad su responsabilidad como ente rector en materia jurídica del Distrito Capital. Es por este motivo que los/las servidores/as representan el activo más importante con el que cuenta la entidad y, por ende, surge el gran reto de mantener un personal activo y motivado.

El Plan Institucional de Capacitación -PIC- se convierte en un medio clave para la gestión estratégica del talento humano, constituyéndose para la Secretaría Jurídica Distrital en una herramienta fundamental de atracción y fidelización. A través de la adquisición y fortalecimiento de competencias, se posibilita el mejoramiento continuo de la función pública y una mayor eficiencia en la prestación de los servicios. El PIC atiende las necesidades de formación, capacidades, destrezas, habilidades y valores requeridas por los/las funcionarios/as de la

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

5 de 56

Entidad, con el objetivo de aportar a su desarrollo profesional y mejorar su desempeño, logrando así una mayor contribución a la consecución de los objetivos en sus equipos de trabajo y en la entidad.

Finalmente, siguiendo lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.37.1.10) y los lineamientos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital para la vigencia 2026, se establecen los siguientes insumos para la formulación del Plan Institucional de Capacitación y Formación:

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 (Actualizado según Guía DAFP).
- Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano.
- Índice de Transparencia de Bogotá.
- Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital.
- Encuesta de levantamiento de necesidades.
- Objetivos Estratégicos de la entidad.
- Recomendaciones de la Oficina de Control Interno / Oficina Asesora de Planeación.

Con base en los insumos anteriores, la Secretaría Jurídica Distrital definió las acciones de capacitación del PIC 2026 orientándolas a: cerrar brechas identificadas en el autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano y en los diagnósticos internos, atender necesidades levantadas por las dependencias y los(as) servidores(as), incorporar cambios normativos y procedimentales aplicables, y fortalecer competencias asociadas al logro de los objetivos estratégicos institucionales y la mejora en la prestación del servicio.

Es importante indicar que se abordan los ejes temáticos, su propósito y la priorización, así como las temáticas que la entidad acogerá acorde con los lineamientos de formación y las necesidades identificadas de los/las servidores/as públicos/as.

En síntesis, el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se formula como instrumento operativo del Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría Jurídica Distrital, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y en atención a los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital para la vigencia 2026.

Finalmente, se resalta que el presente Plan fue revisado y validado por la Comisión de Personal y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, instancias que verificaron su alineación con las necesidades institucionales y el cumplimiento de las normas vigentes. De

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

6 de 56

esta manera, se cuenta con el respaldo técnico y directivo necesario para asegurar la implementación efectiva de las actividades definidas en el presente documento.

1. MARCO LEGAL

Constitución Política de Colombia (1991): Establece que en el artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

Ley 115 de 1994: “Por la cual se expide la ley general de educación”, de la cual se exponen las siguientes consideraciones para efectos de la capacitación en las entidades, órganos y organismos públicos:

Dado que el conocimiento se adquiere libre y espontáneamente y además se basa en diferentes medios como los de comunicación, las entidades deben tener en cuenta al momento de trazar estrategias y programas de capacitación, y sobre todo de formación, el apoyo de las dependencias de comunicaciones institucionales, tecnologías de la información y la comunicación e incluso de gestión documental.

Los procesos de capacitación deben ser dinámicos y de preferencia orientada al puesto de trabajo, de manera tal, que la experiencia asistida permita desarrollar las habilidades, destrezas requeridas e incluso los comportamientos esperados por la cultura organizacional. Con lo anterior, se desvirtúa que los procesos de capacitación deban llevarse a cabo únicamente de forma magistral, costumbre que ha hecho carrera en la práctica de la gestión del talento humano de las entidades públicas.

La oferta de capacitación que diseñen las entidades debe contemplar las costumbres, tradiciones, situaciones socialmente aceptables que conforman la cultura organizacional, además de valores, principios y reglas formales de la organización.

A nivel territorial, también se debe tener en cuenta la cultura, costumbres y tradiciones ancestrales de los habitantes del territorio específico para fortalecer la dinámica y cultura organizacional a través de procesos de capacitación y formación, que reconozcan la realidad del territorio en el que se gobierna y se administra lo público.

De otra parte, se encuentra la educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominada educación no formal que, de acuerdo con la Ley “es la que se ofrece con

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

7 de 56

el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos¹ (...).

Ley 909 de 2004: "Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", establece en los siguientes artículos:

"(...) Artículo 15 - Las Unidades de Personal de las entidades.

e. Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación. (...)"

"(...) Artículo 36 Objetivos de la Capacitación: La capacitación y formación de los/as empleados/as está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los/as empleados/as y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

Parágrafo. *Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley (...)*

Ley 1064 de 2006: "Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación".

¹ Tomado del Plan Nacional de Capacitación 2023-2030

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

8 de 56

Ley 1712 de 2014: “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1952 de 2019: “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.

Ley 1960 de 2019: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

Ley 2191 de 2022: “Por medio de la cual se regula la Desconexión Laboral - Ley de Desconexión Laboral”.

Ley 2294 de 2023: “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.

Decreto Ley 1567 de 1998: “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”, el cual establece que:

“(…) Artículo 4 - Definición de capacitación: Se entiende por capacitación 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 complementar la 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (…)”

Decreto Nacional 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 Nacional 1072 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

9 de 56

“(…) Artículo 2.2.4.6.8 Obligaciones de los empleadores. Numeral 9. Participación de los trabajadores. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas (…).”

Decreto Nacional 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Título 9.

“(…) Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, conformar la

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

10 de 56

Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades.

Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública,

Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias (...)"

Decreto Nacional 648 de 2017: "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".

Decreto Nacional 894 de 2017: "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera".

Decreto Nacional 1499 de 2017: "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".

Decreto Nacional 051 de 2018: "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009".

Decreto Nacional 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".

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

11 de 56

RESOLUCIÓN 20223040040595 de 2022: “Por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones”.

Acuerdo 927 de 2024 Concejo de Bogotá: “Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”.

Decreto Distrital 062 de 2024: “Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las entidades y organismos de la administración distrital”.

Circular Conjunta 001 del 26 de marzo de 2021: “Instrucción en materia de capacitación en cumplimiento del acuerdo laboral distrital de 2020”, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Circular Externa 003 de 2021 Inicia-2020/Oferata de Capacitación DASCD – Aula del Saber.

Circular Externa 013 del 5 de abril de 2021: Puesta en Funcionamiento Módulo del SIDEAP Servicio de Capacitación del Talento Humano Distrital que integrará la Oferta transversal de formación y capacitación disponible para los y las servidoras distritales y las y los colaboradores vinculados al Distrito Capital”, del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Circular Externa 016 del 25 de mayo de 2021: Aplicación de la metodología para la evaluación del impacto de las acciones de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo en todas las entidades y organismo distritales”, del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Circular Externa 24 del 28 de noviembre de 202: “Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano”, de la Directora del Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital.

Carta Iberoamericana de Innovación en la Gestión Pública: Aprobada por la XIX Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de la Administración Pública y Reforma del Estado Andorra 08 de octubre de 2020.

Bases del plan nacional de desarrollo 2022-2026, ‘Colombia, Potencia Mundial de la Vida’: En el numeral 5 “Materialización de la igualdad ante la ley y de la garantía del acceso a la justicia.” del numeral 7 7. Garantías hacia un mundo sin barreras para las personas con discapacidad, establece que:

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

12 de 56

“(…) Propiciaremos más espacios de capacitación de funcionarios públicos en todos los sectores para que incorporen en su trabajo el nuevo paradigma que reconoce la capacidad igual de todas las personas con discapacidad. (…)”

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030: El documento establece los lineamientos para que las entidades públicas formulen sus Planes Institucionales de Capacitación, profesionalizando y fortaleciendo las competencias de los servidores públicos, en coherencia con el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026.

Guía para la formulación, seguimiento y evaluación del PIC 2023-2030: La guía es un instrumento técnico que orienta a las entidades públicas en Colombia para diseñar, ejecutar y evaluar sus Planes Institucionales de Capacitación, alineados con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC).

Lineamientos Programa Servidor Público 4.0: El documento presenta una estrategia nacional para transformar el empleo público colombiano, alineándolo con los desafíos de la cuarta revolución industrial, la postpandemia y la sostenibilidad.

Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión V06 - DAFP 2024: El Manual Operativo brinda los elementos fundamentales para que las entidades públicas implementen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, de manera adecuada y fácil, ya que contempla los aspectos generales que se deben tener en cuenta para cada una de las políticas de gestión y desempeño, su marco normativo, su ámbito de aplicación, sus propósitos, sus lineamientos generales y los criterios diferenciales para aplicables.

2. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

Este capítulo establece las bases teóricas y metodológicas que orientan el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Secretaría Jurídica Distrital, alineándose con la visión de modernización del Estado propuesta en el *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030*.

2.1. Marco conceptual

El marco conceptual de este Plan se fundamenta exclusivamente en la premisa del Aprendizaje Organizacional. Bajo esta visión, la Secretaría Jurídica Distrital trasciende la capacitación vista como una instrucción aislada para concebirse como una "entidad que aprende".

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

13 de 56

Este concepto implica que el conocimiento adquirido individualmente por cada servidor/a (tácito) debe ser exteriorizado, compartido y documentado para convertirse en un activo institucional (explícito). El objetivo no es solo mejorar las competencias de una persona, sino garantizar que ese aprendizaje agregue valor a la cadena de procesos de la Entidad, mejorando la defensa jurídica, la producción normativa y la gestión disciplinaria.

Así, el aprendizaje organizacional se entiende como el puente entre el desarrollo individual y el desempeño institucional, permitiendo a la Secretaría innovar, adaptarse a los cambios del entorno y garantizar la calidad de los servicios prestados a la administración distrital.

El PIC incorpora de manera transversal los enfoques de (i) salud mental y bienestar psicosocial, (ii) equidad de género, diversidad e inclusión, (iii) integridad, ética pública y prevención de prácticas inadecuadas, y (iv) transformación digital y apropiación tecnológica. Estos enfoques orientan la definición de contenidos, la selección de metodologías y la priorización de acciones formativas, garantizando pertinencia, acceso y contribución al desempeño institucional.

2.2. Enfoque pedagógico y modalidades de aprendizaje

El modelo pedagógico adoptado por la Secretaría Jurídica Distrital es de carácter Desarrollista, orientado a superar la visión tradicional de la capacitación (entendida como un gasto o un simple adiestramiento) para convertirla en una inversión estratégica.

Este enfoque se basa en el principio de "Aprender Haciendo", donde la experiencia y la práctica diaria son fundamentales para el progreso continuo de las estructuras cognitivas del servidor/a.

Metodológicamente, se trabaja bajo la premisa de Cierre de Brechas, identificando la distancia entre el perfil actual del servidor/a y las competencias requeridas para el desempeño óptimo.

Para operativizar este enfoque y garantizar la cobertura y flexibilidad necesarias, la Secretaría implementa diversas estrategias formativas:

Programas de aprendizaje autónomos mediante plataformas virtuales: son procesos de autoformación mediados por tecnologías de la información, donde el/la servidor/a público gestiona su propio ritmo de aprendizaje sin la intervención directa y constante de un tutor en tiempo real. Se ejecuta mediante plataformas virtuales públicas (como Aula del Saber Distrital, ESAP, SIRECEC v4.0, Aula Virtual del Estado – EVA, Academia Atenea, etc.) y privadas, garantizando acceso 24/7 a contenidos y evaluaciones. La Secretaría priorizará la oferta

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

14 de 56

gratuita de alto nivel (Distrital y Nacional) para fomentar la autodisciplina y la actualización permanente en temas transversales y específicos.

Espacios formativos virtuales sincrónicos: son encuentros de aprendizaje en tiempo real mediados por tecnología, que combinan la flexibilidad de la virtualidad con la interacción directa entre facilitadores y participantes. Encuentros en tiempo real mediante plataformas de videoconferencia (Teams, Zoom, Meet). Permiten conectar a expertos y servidores desde distintas ubicaciones, garantizando la interacción, el debate y la retroalimentación inmediata propia de un aula presencial, pero en un entorno digital.

Espacios formativos presenciales: modalidad tradicional que reúne a facilitadores y participantes en un mismo espacio físico (talleres, seminarios). Es fundamental para el desarrollo de habilidades blandas, el entrenamiento práctico supervisado y el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de la interacción directa.

2.3. Definiciones

Capacitación: 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, dirigido 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral (Decreto Ley 1567 de 1998, Art. 4).

Conocimiento: acervo de información, principios, teorías, conceptos, valores y experiencias asimilados por una persona o una organización, que permite comprender el entorno, resolver problemas y fundamentar la toma de decisiones. Constituye un activo intangible esencial que, al ser aplicado y compartido, genera valor público, innovación y aprendizaje organizacional.

Conocimientos esenciales: son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento.

Conocimientos específicos: son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información,

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

15 de 56

técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.

Conocimientos especializados: son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados.

Competencias: 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 en el artículo 2.2.4.2).

Cultura Organizacional: es el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia una misma meta. Representa una ayuda para el cumplimiento de los objetivos de las entidades correspondientes.

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.

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

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.

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, Art. 10).

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (anteriormente Educación No Formal): aquella que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

16 de 56

establecidos en el artículo 11 de la Ley 115 de 1994 (Ley 1064 de 2006, Art. 1; Ley 115 de 1994, Art. 36).

Educación Informal: todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994, Art. 43).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: proceso de preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. Se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño del cargo mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación: proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual (Concepto 101411 de 2022).

Inducción y reinducción: procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional, destinados a desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público, proporcionar información esencial de la función pública y estimular el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998, Art. 7).

Norma de competencia laboral para el sector público: documento que describe funciones productivas comunes a un sector, entidad, área o proceso, incluyendo actividades, criterios de desempeño, conocimientos esenciales, evidencias y competencias comportamentales necesarias para la función (Ramírez et al., 2017, citado por DAFP-ESAP, 2021).

Sistema Nacional de Capacitación: conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios (Decreto Ley 1567 de 1998, Art. 2).

Sistema Nacional de Cualificaciones: conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país, y promover el reconocimiento de aprendizajes previos, el desarrollo personal y

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

17 de 56

profesional de los ciudadanos, la inserción y reinserción laboral y el desarrollo productivo y empresarial del país. (Ley 2294 de 2023, Art. 81).

Plan Nacional de Formación y Capacitación: documento emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el que se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.

Programa de aprendizaje: conjunto de procesos estructurados que tienen como propósito la ampliación y generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral. En el sector público, se enmarcan en tres modalidades de instrucción: capacitación, entrenamiento e inducción-reinducción (Guía Metodológica PNFC, DAFP – ESAP, 2017).

Resultado de Aprendizaje: es el actuar de una persona como expresión de lo que sabe, comprende, hace y demuestra después de un proceso de aprendizaje.

3. MARCO ESTRATÉGICO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-

3.1. La capacitación como derecho

El ordenamiento legal que rige al sector público, parte de la base constitucional, que enmarca la capacitación dentro de los derechos laborales, en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991.

Por su parte, la Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el actual Sistema de Gestión, reglamentado mediante el Decreto 1499 de 2017, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos 3

Es clave recordar que con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1998 se definió el marco institucional en materia de formación y capacitación con la creación del Sistema Nacional de Capacitación, que establece cinco componentes, los cuales se describen a continuación:

- Conjunto de normas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
- Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

18 de 56

- Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
- Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada entidad.
- Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.

Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes



Fuente: plan nacional de formación y capacitación 2023- 2030

3.2. Aseguramiento de la capacitación para las y los servidores públicos

Teniendo en cuenta los diferentes referentes técnicos y legales que enmarcan los procesos de capacitación y formación, se establece la necesidad de establecer lineamientos clave que definan esquemas y metodologías suficientemente flexibles que faciliten incluir a cualquier servidor/a acceder a la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública siempre y cuando éstas atiendan a las necesidades detectadas por la Entidad y a los recursos disponibles con los que se cuentan para el cumplimiento del Plan. Es importante también tener en cuenta que en el caso que el presupuesto establecido sea insuficiente se debe dar prioridad a los servidores públicos de carrera administrativa.

Por ello es tan importante identificar las necesidades de aprendizaje para que el presupuesto establecido se asigne de manera más eficiente; también es importante contar con una oferta de capacitación y formación basada en criterios que determinen interés y mejor desempeño organizacional.

De acuerdo con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en la organización de la oferta institucional de capacitación, todos los/las servidores/as públicos

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

19 de 56

deben tener unas capacidades esenciales que se puedan aplicar en el contexto de la entidad. Por ello, es importante que en capacitación en el servicio público se requiera de lo siguiente:

- a) Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un/a servidor/a público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
- b) Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee el/la servidor/a público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
- c) Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
- d) Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).
- e) Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia, orientando la calidad del desempeño individual y colectivo hacia la generación de valor público como fin principal de la gestión pública.

3.3. Aprendizaje organizacional

El aprendizaje organizacional se consolida bajo la apropiación de la cultura y la identificación de buenas prácticas, así como de las lecciones aprendidas de los procesos de formación y capacitación. Este aprendizaje representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde las diferentes fuentes ya sea de manera individual, trabajo en equipo, organizacional e interorganizacional con el fin de construir nuevos conocimientos sustentado en los ejes temáticos.

Los productos se ven reflejados mayoritariamente en la calidad del servicio que prestan los diferentes servidores/as de la entidad dependiendo del proceso de desarrollo de cada uno de ellos por lo que la formación y capacitación son vistas como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional.

Aprendizaje organizacional para entidades públicas

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

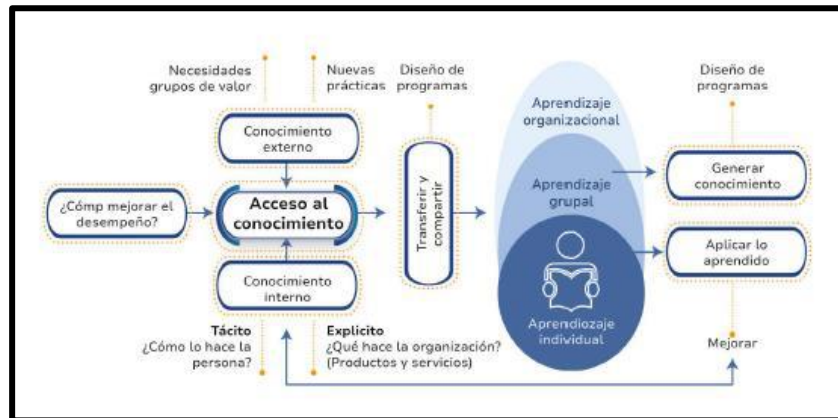
2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

20 de 56



Fuente: dirección de empleo público – Función Pública 2020

3.4. Alineación con objetivos estratégicos y Plan Distrital de Desarrollo.

El Plan Institucional de Capacitación se constituye en el soporte estratégico para liderar la gestión jurídica del Distrito, garantizando una defensa técnica e íntegra de los intereses de la ciudad. A través de la cualificación del talento humano, se asegura la excelencia en la representación judicial y la seguridad jurídica, promoviendo el uso eficiente de los recursos y la prevención efectiva del daño antijurídico.

En articulación con el Plan de Desarrollo, se priorizan las competencias digitales (e-skills) y la apropiación de una cultura de innovación pública. Estos elementos son indispensables para adaptar a la Secretaría a los retos de la automatización y la modernización, permitiendo evolucionar hacia una gestión jurídica inteligente que responda con agilidad a las demandas del entorno.

Finalmente, el Plan impulsa la gestión del conocimiento y el control social como motores para recuperar la confianza ciudadana y garantizar el desarrollo sostenible. Al integrar la modernización tecnológica con la participación incidente, la Secretaría no solo optimiza su operatividad, sino que legitima su liderazgo estratégico mediante una administración transparente y cercana a las necesidades de Bogotá.

4. RESPONSABLES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

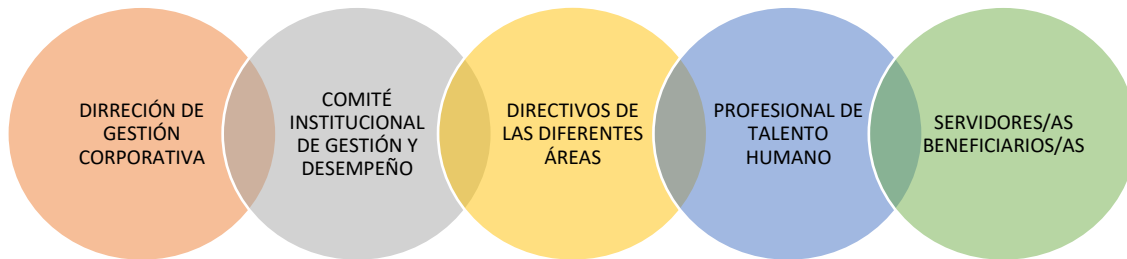
2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

21 de 56



Fuente: construcción propia Secretaría Jurídica Distrital 2026

Uno de los principales compromisos es el cumplimiento de cada uno de los compromisos adquiridos en el Plan institucional de capacitación, por ello es tan importante identificar cada una de las funciones desempeñadas para el logro de los objetivos:

- **Dirección de Gestión Corporativa:**

Encargada del aseguramiento de los recursos necesarios para la ejecución de las actividades programadas, así como de realizar el seguimiento a la ejecución para el debido cumplimiento del PIC.

- **Comité Institucional de Gestión y Desempeño**

Definir y aprobar anualmente las temáticas que integrarán el Plan Institucional de Capacitación, acorde a las políticas y lineamientos establecidos, sustentado en las necesidades identificadas, así como por los recursos destinados para dicho fin.

- **Directivos de las diferentes áreas**

Identifican las necesidades junto con sus equipos de trabajo promoviendo la participación de los funcionarios de las diferentes ofertas establecidas en el plan y las diferentes necesidades para el cumplimiento de sus objetivos y metas.

- **Profesional de Talento Humano**

Encargado de realizar las actividades de planeación, formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación, así como de acompañar a los diferentes equipos en la gestión del seguimiento y control en la transferencia del conocimiento.

- **Servidores beneficiarios**

Son los encargados de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeñan su función con el objetivo de prestar un buen servicio a la ciudadanía.

5. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO: 2311300-PL-016

VERSIÓN:

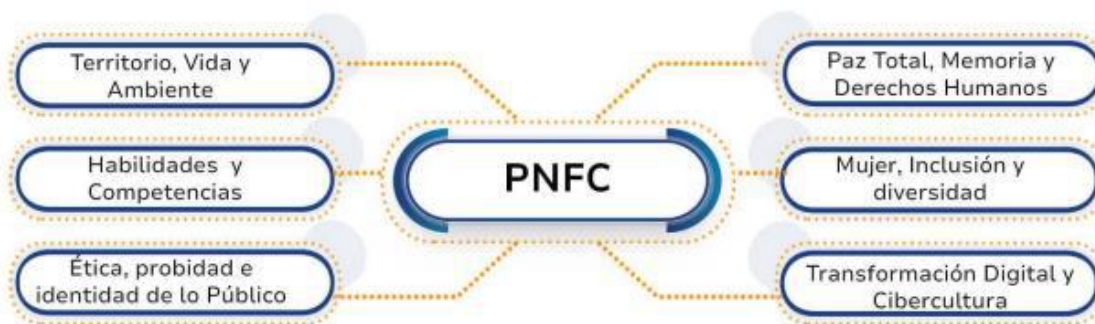
7

PÁGINA:

22 de 56

La formulación del PIC debe tener en cuenta varios parámetros generales para su ejecución y dinamización: primero contar con el apoyo clave de comunicaciones con el fin de ser un engranaje flexible y claro para los/las servidores/as; oportunidad y oferta de valor; la estrategia de ejecución debe estar alineada con la cultura organizacional que permita establecer un plan de aprendizaje y una orientación pedagógica acorde con las competencias laborales definidas.

Teniendo en cuenta lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 se consideran los siguientes ejes temáticos:



5.1. Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos.

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

Temas sugeridos para este eje temático

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026

CÓDIGO: 2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

23 de 56

Temáticas Sugeridas



- 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
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas



- 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



- 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

Fuente PNFC, 2023-2030

5.2. 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 de este eje: es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten el tener amplitud para construir herramientas para generar estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también proponer por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

Temas sugeridos para este eje temático:

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

24 de 56

Temáticas Sugeridas



- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios 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.



- Incrementos sustanciales en la productividad.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.

- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.
- Territorialidades en clave con la paz.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.



- 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.
- 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.

Fuente PNFC, 2023-2030

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

Temas sugeridos para este eje temático:

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

25 de 56

Temáticas Sugeridas



- 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.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.

- 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 sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino.



- 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
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.

- Generar estadísticas con enfoque de género
- 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
- Mérito e inclusión y diversidad
- Diálogo social



- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- 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

Fuente PNFC, 2023-2030

5.4. Eje 4: Transformación digital y cibercultura

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe facilitar el conocer, asimilar y aplicar los fundamentos 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.

Temas sugeridos para este eje temático:

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

26 de 56

Temáticas Sugeridas



- 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



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



- 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

Fuente PNFC, 2023-2030

5.5. Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público.

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

Temas sugeridos para este eje temático:

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026

CÓDIGO:	2311300-PL-016	VERSIÓN:	7	PÁGINA:	27 de 56
---------	----------------	----------	---	---------	----------

Temáticas Sugeridas



- 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)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- 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



- 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

Fuente PNFC, 2023-2030

5.6. Eje 6: Habilidades y competencias.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el papel del servidor y servidora.

Temas sugeridos para este eje temático:

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

28 de 56

Temáticas Sugeridas



- 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



- 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



- 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

Fuente PNFC, 2023-2030

6. FASES DE FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 se formuló con base en la normatividad vigente, los Objetivos Estratégicos de la entidad, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y políticas clave como la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030 y la Política de Desconexión Laboral. Como marco rector, se adoptaron los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 (actualizado según Guía DAFP), así como las directrices del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).

Para el diagnóstico de necesidades, se tomaron como insumo los resultados de la vigencia 2025, incluyendo la medición de impacto de la capacitación y las acciones de mejora derivadas de auditorías internas y recomendaciones de la Oficina de Control Interno y la Oficina Asesora de Planeación, así como de las Organizaciones Sindicales. Asimismo, se integraron instrumentos de medición estratégica como el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, el Autodiagnóstico de Conflicto de Interés, el Índice de Transparencia de Bogotá (ITB) y el Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital.

Finalmente, la construcción del plan respondió a un proceso participativo que incluyó las solicitudes directas de jefes de dependencia, así como el análisis de la Encuesta de

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

29 de 56

levantamiento de necesidades de Bienestar, Capacitación y SST aplicada para la vigencia.

Para su consolidación, se surtieron las siguientes etapas metodológicas:

- Diagnóstico: aplicación, tabulación y análisis de la Encuesta de Necesidades y Expectativas del Talento Humano (capítulo formación).
- Revisión de Antecedentes: análisis del plan de mejoramiento de la vigencia 2025 y verificación de acciones pendientes o continuadas.
- Alineación Estratégica: verificación de cumplimiento frente a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación y directrices del DASCD.
- Validación: revisión del proyecto del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 por parte de la Comisión de Personal de la Secretaría Jurídica Distrital.
- Priorización: definición de temáticas y beneficiarios de acuerdo con las observaciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Aprobación: adopción formal del Plan Institucional de Capacitación 2026.
- Ejecución: implementación del cronograma de actividades PIC 2026.
- Evaluación: Seguimiento a indicadores e impacto de la vigencia 2026.

7. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

7.1. Diagnóstico de necesidades

El diagnóstico de necesidades de aprendizaje para la vigencia 2026 se consolidó como un ejercicio estratégico y participativo, orientado a identificar las brechas de conocimiento existentes entre el perfil actual de los/as servidores/as y los retos institucionales de la Secretaría Jurídica Distrital.

Este proceso no solo buscó dar cumplimiento a la normativa vigente, sino alinear la oferta formativa con los objetivos de modernización, transformación digital y defensa jurídica del Distrito. El diagnóstico integró la visión individual de los colaboradores con la visión estratégica de la alta dirección, permitiendo triangular la información para una toma de decisiones basada en datos.

7.1.1 Características de la población beneficiaria

El análisis de la planta de personal activa de la Secretaría Jurídica Distrital revela una estructura sólida y equilibrada, caracterizada por una alta estabilidad laboral y una madurez profesional significativa.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

30 de 56

- **Tipo de Vinculación:** la planta está conformada mayoritariamente por servidores/a de Carrera Administrativa (74.4%), seguidos por personal en Provisionalidad (17.3%) y Libre Nombramiento y Remoción (8.3%). Esto garantiza que la inversión en capacitación tenga un equilibrio entre la continuidad técnica y la dirección estratégica.
- **Rangos de Edad:** la distribución etaria confirma una población madura y experimentada. El grupo mayoritario se ubica entre los 45 y 59 años (41.0%), seguido por el segmento de 36 a 44 años (32.1%). Los/as servidores/as jóvenes (24 a 35 años) representan el 14.7%, y un 12.2% corresponde a personas mayores de 60 años. Esta composición sugiere la importancia de enfocar el plan de capacitación en estrategias de gestión del conocimiento (para aprovechar la experiencia de los mayores) y en programas de actualización tecnológica intergeneracional.

Los demás detalles de la caracterización del equipo Humano de la Secretaría Jurídica Distrital se pueden consultar en el Plan Estratégico de Talento Humano.

7.1.2 Instrumento de recolección de datos

Para garantizar la cobertura y pertinencia de la información, se implementó una metodología mixta de recolección de datos que involucró a todos los niveles de la organización:

Técnicas y Herramientas

- a) Consulta Estratégica a Directivos: se envió una comunicación vía correo electrónico a todos los jefes de dependencia, solicitando la definición de los temas estratégicos cruciales para el cumplimiento de las metas de cada área. Estos seguimos fueron incorporados previamente en el instrumento de encuesta.
- b) Encuesta de Necesidades (formulario Virtual): se diseñó y aplicó un cuestionario estructurado dirigido a todos/as los/as servidores/as.
 - Escala de Medición: se solicitó calificar el grado de prioridad de cada temática en una escala de 1 a 5, donde 1 es la menor prioridad y 5 la máxima prioridad para el desempeño de sus funciones.
 - Tiempo de Lanzamiento: el instrumento estuvo habilitado entre el 30 de septiembre y el 15 de octubre.
 - Participación: la encuesta recibió en total 93 respuestas en el período antes señalado.
- c) El instrumento indagó sobre siete (7) ejes alineados con el Plan Nacional de Formación, y la misionalidad de la entidad. El cuestionario agrupa diferentes temáticas, con el fin

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

31 de 56

de focalizar esfuerzos. A continuación, se relaciona las preguntas relacionadas en el instrumento:

Pregunta	Temática indagada
Con respecto al EJE: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS y para fortalecer las competencias desde su gestión, califique según el grado de prioridad para la realización de estas capacitaciones	Derechos Humanos
	Construcción de Paz
	Participación Ciudadana y Políticas Públicas
	Justicia transicional y mecanismos de reparación.
	Desigualdad y exclusión social
Con respecto al EJE: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE, para fortalecer las competencias desde su gestión, califique según el grado de prioridad para la realización de estas capacitaciones:	Desarrollo endógeno y desarrollo local
	Capacidad de gestión de conflictividades territorial
	Medio ambiente y cambio climático
	Goce del espacio y tiempo
	Lenguaje claro y comprensible
Con respecto al EJE: MUJERES INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD y para fortalecer las competencias desde su gestión, califique según el grado de prioridad para la realización de estas capacitaciones:	Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial
	Justicia de género, étnica y racial.
	Cuidad y equidad en el marco de los derechos
	Mecanismos jurídicos para la protección de poblaciones diversas.
	Discriminación (género, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas, migrantes).
Con respecto al EJE: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA, para fortalecer las competencias desde su gestión, califique según el grado de prioridad para la realización de estas capacitaciones:	Ruta de empleabilidad para personas con discapacidad
	Desarrollo de competencias digitales.
	Teletrabajo.
	Smart Cities
	Automatización de procesos y uso de herramientas tecnológicas emergentes (IA, Power BI, etc.)
Con respecto al EJE: PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO, para fortalecer las competencias desde su gestión, califique según el grado de prioridad para la realización de estas capacitaciones:	Sistemas de gestión para la integridad pública (PTET, SARLAFT y Compliance)
	Valores del servicio público.
	Principios de la Función Pública e integridad.
	Planeación con enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
	Modelo de Gestión y presupuesto orientado a resultados

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

32 de 56

Pregunta	Temática indagada
Con respecto al EJE: HABILIDADES Y COMPETENCIAS y para fortalecer las competencias desde su gestión, califique según el grado de prioridad para la realización de estas capacitaciones:	Orientación a los usuarios y a los ciudadanos
	Gestión del desarrollo de personas
	Bilingüismo
	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos
	Diseño y gestión de indicadores
	Pensamiento y planeación estratégica
	Metodologías para liderar y gestionar la cultura organizacional, gestión de cambio y experiencia del empleo
	Gestión estratégica de riesgos
Con respecto a los objetivos estratégicos de la entidad para el cumplimiento del Plan Distrital de Desarrollo, califique según el grado de prioridad para la realización de estas capacitaciones:	Derecho administrativo (sancionatorio, arbitraje, laboral, etc.)
	Derecho disciplinario
	Derecho probatorio
	Derecho Urbanístico
	Derecho policivo
	Formación en ESAL
	Normas internacionales y globales de auditoría
	Gestión documental
	Régimen del Empleo Público
	Contratación pública y tienda virtual
	Gestión y seguimiento de proyectos (con énfasis en proyectos de tecnología para no ingenieros)

Adicionalmente, en cada eje se agregó la siguiente pregunta:

Teniendo en cuenta este eje, ¿propone otra capacitación relacionada con el mismo, que pueda enriquecer su gestión en el 2026?

Finalmente, el cuestionario también consultó sobre los siguientes elementos:

- ¿Cuál modalidad de impartición considera más adecuada para el desarrollo de los procesos formativos?
- ¿Cuál sería el horario de preferencia para el desarrollo de las sesiones de formación?
- ¿Cuál(es) de las siguientes modalidades de formación considera más relevantes o de su preferencia para fortalecer sus competencias?

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

33 de 56

7.3 Otras fuentes de análisis (Evaluaciones de satisfacción, impacto y cobertura)

Como parte del diagnóstico, se analizaron los indicadores de la vigencia anterior para identificar tendencias de consumo y efectividad de la formación:

- a) Cobertura y Participación: se evidencia una mayor efectividad en el alcance de los espacios formativos pagos, logrando una tasa de cobertura del 63% de la población analizada (104 personas únicas), frente a un 50% en los cursos auto gestionables. Esto indica que, aunque la oferta gratuita genera muchas inscripciones (200 participaciones), se concentra en menos personas, mientras que la oferta paga llega a un público más amplio.
- b) Satisfacción e Impacto: los resultados muestran una alta valoración de la oferta formativa.
 - Espacios formativos pagos: Obtuvieron una calificación promedio de 4.77/5.0 tanto en satisfacción como en impacto, destacando la calidad de expertos externos.
 - Espacios formativos Auto gestionables: el impacto percibido fue de 4.59/5.0, una calificación sobresaliente, aunque ligeramente inferior a la modalidad presencial/sincrónica paga.

7.2. Resultados Generales

Una vez finalizado el proceso de recolección de información sobre las necesidades de capacitación de la SJD, se obtuvieron los siguientes resultados:

Participantes:

La encuesta de necesidades obtuvo una participación de 93 servidores y servidores con el siguiente tipo de vinculación:

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

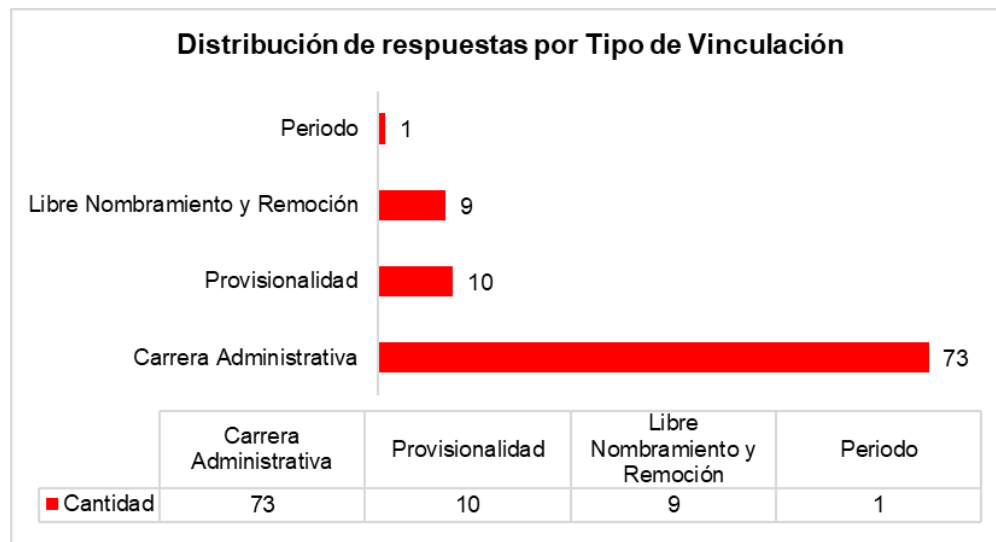
2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

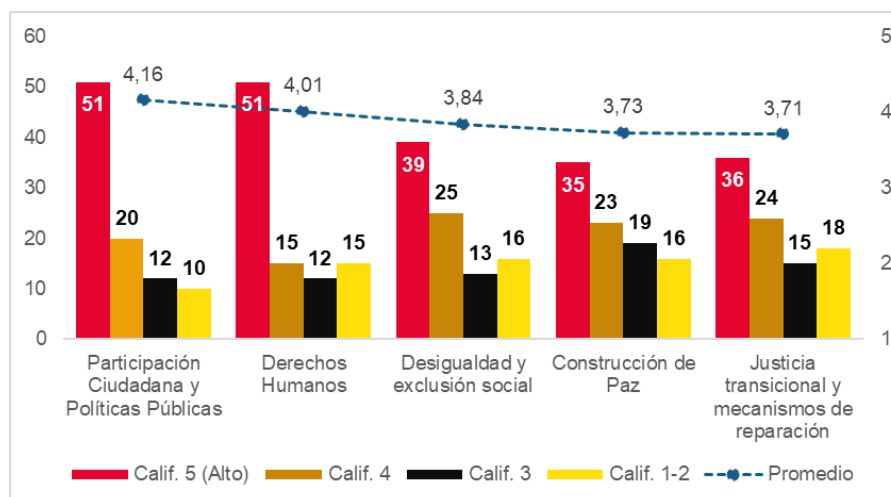
PÁGINA:

34 de 56



Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

De acuerdo con las calificaciones recibidas, se debe priorizar la formación en Participación Ciudadana e Incidencia en Políticas Públicas y Derechos Humanos, ya que son las únicas temáticas que superan el umbral de 4.0. Esto sugiere que los servidores requieren herramientas prácticas para interactuar con la ciudadanía y garantizar derechos en su gestión diaria, por encima de conceptos teóricos más abstractos como la justicia transicional o la construcción de paz, los cuales pueden abordarse en un segundo nivel de profundidad.



Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

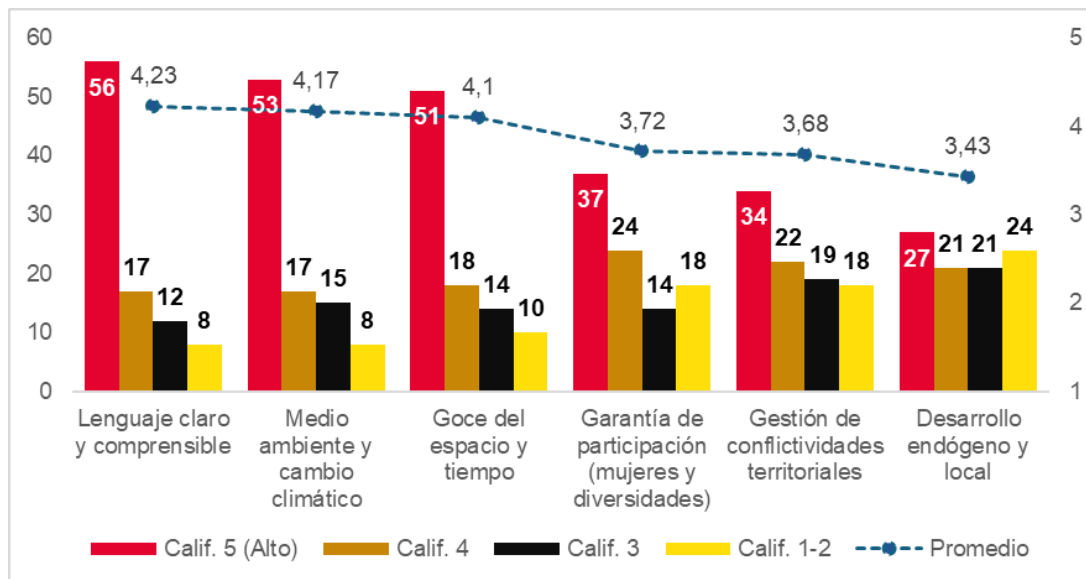
VERSIÓN:

7

PÁGINA:

35 de 56

Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente



La priorización en este eje debe centrarse en tres frentes: primero, la competencia transversal de Lenguaje Claro, fundamental para acercar la gestión jurídica al ciudadano; segundo, la sostenibilidad a través de Medio Ambiente y Cambio Climático; y tercero, el bienestar asociado al Goce del Espacio y Tiempo. Se recomienda que las temáticas de desarrollo local y gestión de conflictos se manejen como electivas o cursos específicos para las áreas que tienen trabajo de campo directo, dado su menor promedio general.

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Para este eje, la acción formativa debe concentrarse casi exclusivamente en la Ruta de empleabilidad para personas con discapacidad. Al ser la única temática con prioridad alta, indica una necesidad urgente de conocer los procedimientos técnicos y administrativos para la inclusión laboral efectiva. Los demás temas, aunque importantes normativamente, presentan una dispersión de votos que sugiere abordarlos mediante sensibilizaciones generales o campañas de comunicación interna más que cursos profundos.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

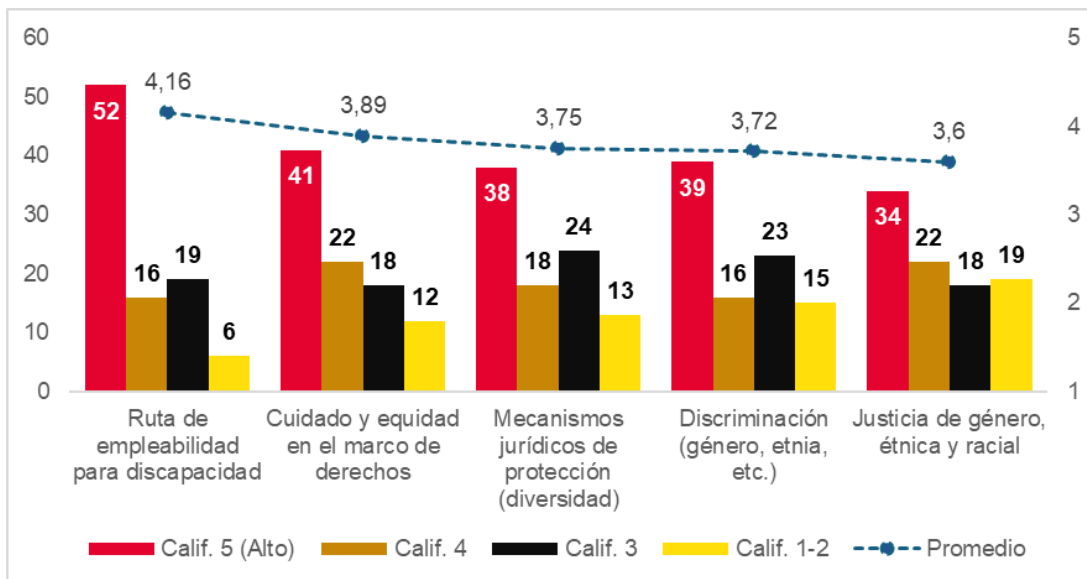
2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

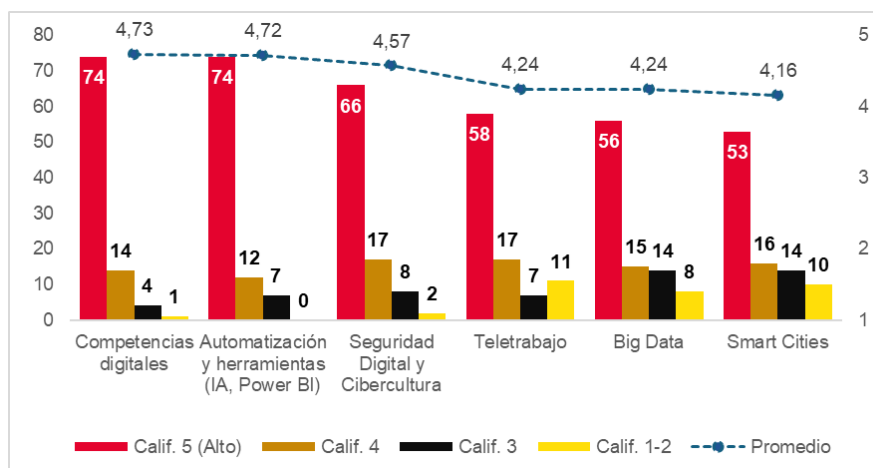
PÁGINA:

36 de 56



Eje 4: Transformación Digital

Este eje es crítico y transversal dado que todas sus temáticas obtuvieron una calificación superior a 4.1. Por lo anterior, la estrategia de capacitación debe ser masiva y multinivel, por lo cual se implementará una ruta de aprendizaje de "Alfabetización y Profundización Digital" orientado al fortalecimiento de competencias digitales, que aborde temáticas como: automatización de procesos a través de herramientas de inteligencia artificial, de Negocios (BI, analítica de datos, seguridad Digital y Teletrabajo; de manera escalonada y acorde con la disponibilidad tecnológica institucional.



Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

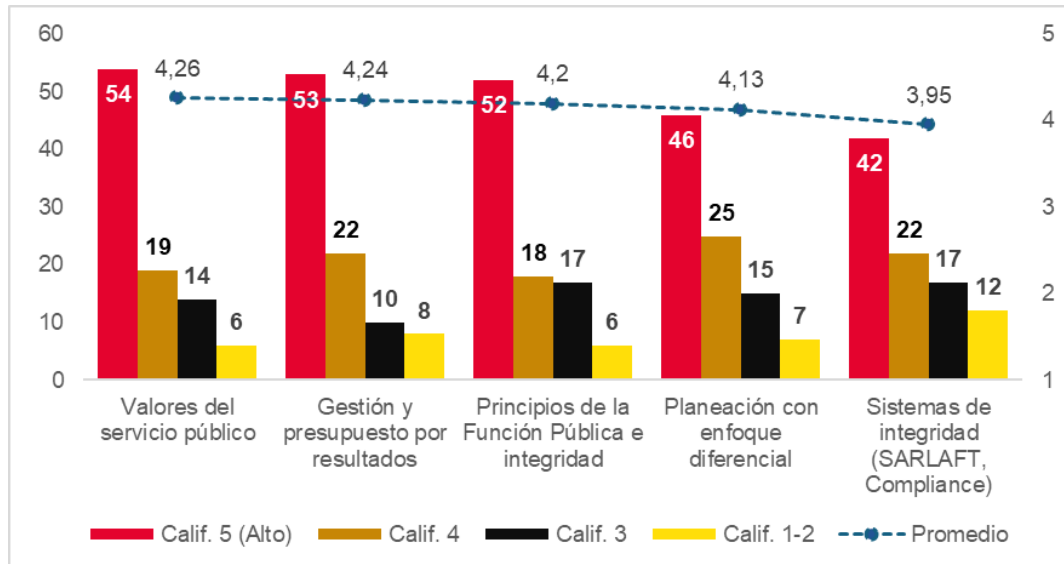
VERSIÓN:

7

PÁGINA:

37 de 56

Eje 5: Probidad y Ética



La priorización debe enfocarse en el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los Valores del Servicio Público y la Integridad, combinados con herramientas técnicas de Gestión por Resultados. Es notable que los servidores priorizan más la ética aplicada y la eficiencia presupuestal que los sistemas formales de cumplimiento (Compliance), por lo que la capacitación debe tener un enfoque práctico y vivencial sobre el "deber ser" del servidor público.

Nota: Las temáticas relacionadas en la presente gráfica corresponden a las necesidades de capacitación consultadas y detectadas durante los meses de septiembre y octubre. No obstante, la denominación de los nombres de los programas se ajusta y armoniza de acuerdo con los retos estratégicos y metas definidos en el Plan de Acción Institucional.

Eje 6: Habilidades y Competencias

Este eje presenta una demanda integral, donde todas las temáticas son de alta prioridad. Sin embargo, se destacan dos bloques claros para la priorización: un bloque de habilidades "blandas" encabezado por Liderazgo y Comunicación, y un bloque de habilidades "estratégicas" liderado por el Bilingüismo y el Pensamiento Estratégico. Se recomienda diseñar un programa de desarrollo de líderes que integre estos componentes, y ofertar el bilingüismo como un programa continuo dado su alto puntaje (4.37).

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

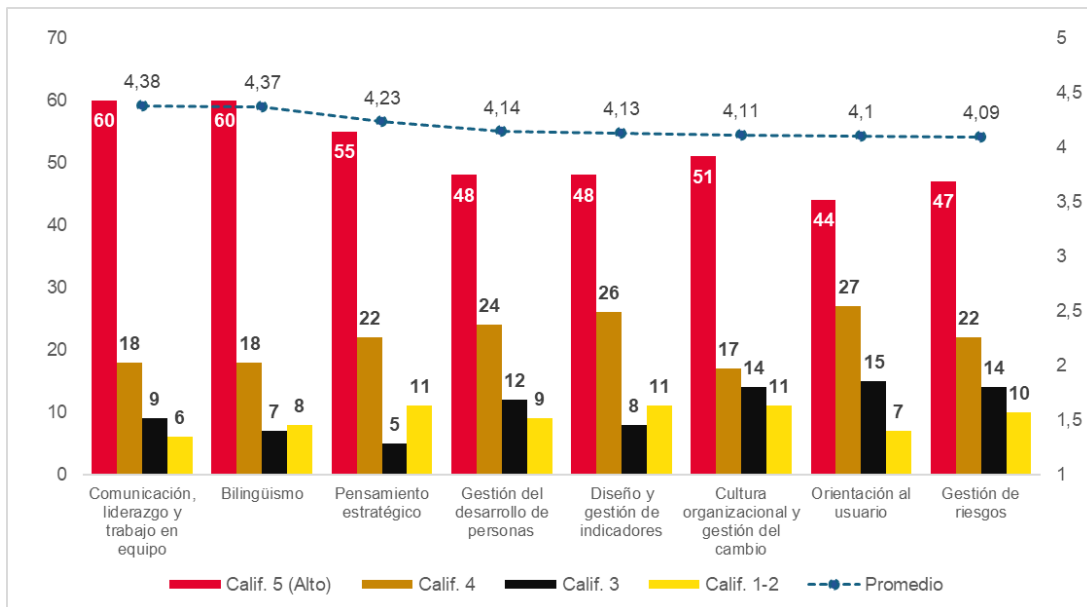
2311300-PL-016

VERSIÓN:

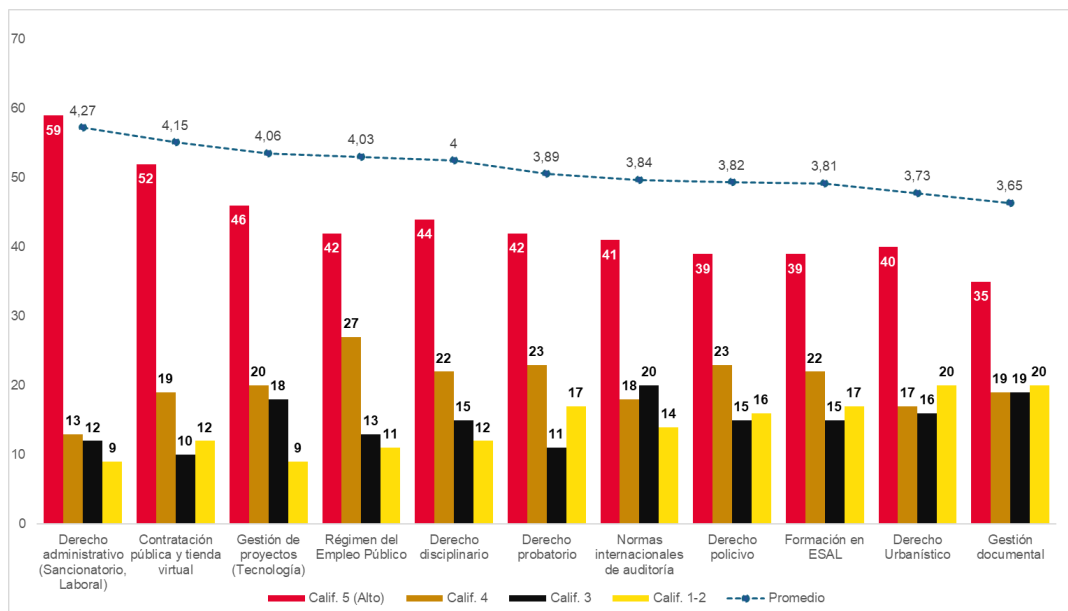
7

PÁGINA:

38 de 56



Eje 7: Objetivos Estratégicos



Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

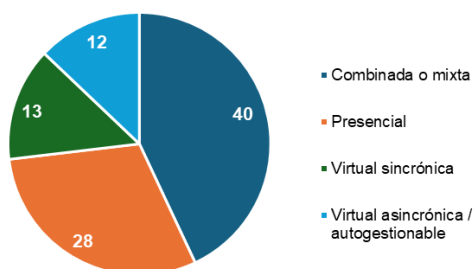
PÁGINA:

39 de 56

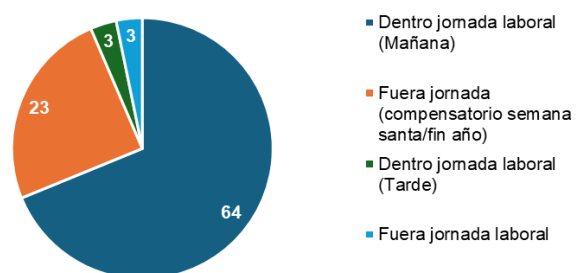
En el componente misional, la priorización es clara hacia el núcleo duro de la gestión jurídica pública. Se debe garantizar oferta obligatoria en Derecho Administrativo Sancionatorio y Contratación Pública, pilares de la defensa judicial y la gestión contractual. Asimismo, la Gestión de Proyectos y el Derecho Disciplinario (este último justo en el límite de 4.0) deben incluirse como prioritarios. Las temáticas con promedios inferiores a 3.9 (Probatorio, NIA, Policivo) deben tratarse como formación especializada dirigida exclusivamente a las dependencias que las requieren (como Inspección y Vigilancia o Política Jurídica), y no como cursos transversales masivos.

Con respecto a la modalidad, horario y tipo de formación Existe una clara preferencia por la modalidad combinada y los horarios matutinos dentro de la jornada laboral. Además, se observa un interés superior por formaciones de larga duración (Diplomados/Educación para el trabajo) frente a cursos cortos.

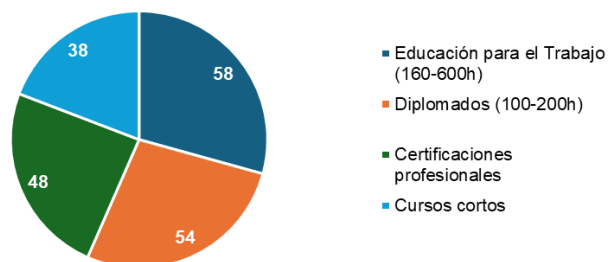
Modalidad de Impartición



Horario Preferido



Tipo de Formación



7.3. Recomendaciones por dependencias

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

40 de 56

El análisis de la participación revela una concentración significativa (69,9%) del interés en la Dirección de Gestión Corporativa (23) y la Dirección Distrital de Inspección, Vigilancia y Control (18), las cuales agrupan la mayor parte de la muestra y marcan la tendencia institucional hacia la transformación digital, lo cual corresponde con la ocupación de la planta de personal que concentra en estas áreas la mayor cantidad de población.

En un nivel intermedio de participación se encuentran la Dirección Distrital de Política Jurídica (8), Despacho de la Secretaría Jurídica Distrital (7), Oficina de TIC, Sistemas y Comunicaciones (5) y Subsecretaría Jurídica Distrital (4)

Las dependencias con más baja participación son la Oficina Asesora de Planeación (1) y la Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios (1).

Con base en lo anterior, se presentan las recomendaciones de cada una de las dependencias:

Dependencia	Cant. Personas	Temas Nuevos Propuestos (Tendencias)	Puntos Críticos / Sugerencias
Dirección de Gestión Corporativa	23	Redacción y Ortografía (Técnica). Liderazgo Estratégico y Resolución de Conflictos. Ética Pública y Disciplinaria. Actualización financiera y presupuestal.	Cursos más prácticos y menos académicos. Dividir sesiones largas en bloques cortos. Mejorar la difusión de la oferta.
Dirección Distrital de Inspección, Vigilancia y Control (IVC)	18	Auditoría Forense y NIIF. Inteligencia Artificial aplicada. Lengua de Señas. Régimen Tributario Especial.	No realizar cursos a fin de año (pico de auditorías). Revisar que los cursos muy largos compiten con horario laboral.
Dirección Distrital de Doctrina y Asuntos Normativos	12	Visitas de campo (Ruralidad). Litigio Estratégico y Arbitraje. LegalTech.	Existe saturación en desarrollo de actividades cuya temática son enfoque de género.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRICTAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

41 de 56

			No concentrar todo en el 2º semestre. Piden docentes expertos (calidad universitaria). Enfoque práctico vs. teórico (menos "clase magistral").
Dirección Distrital de Gestión Judicial	12	Constitucionalismo Ambiental. LegalTech y Jurisdicción Universal. Salud mental (Manejo de estrés/ansiedad). Derecho Laboral Administrativo.	Evitar sobrecarga laboral durante cursos. Materiales de estudio accesibles.
Dirección Distrital de Política Jurídica	8	Arbitraje Nacional e Internacional. Derecho Urbano y POT Técnica Normativa.	Fortalecer componentes prácticos (casos reales). Mayor oferta de diplomados certificados de alta calidad.
Despacho de la Secretaría Jurídica Distrital	7	Legal Tech y Oralidad. Hacienda Pública y PND. Gestión de la Memoria y Víctimas. Innovación Pública.	Valoran cercanía con funcionarios. Dificultad para administrar el tiempo de asistencia por agenda directiva.
Oficina de TIC, Sistemas y Comunicaciones	5	Certificaciones técnicas (no solo cursos). Infraestructura y Huertas Urbanas. Gestión Documental Electrónica.	Formación los sábados o remota para no afectar la operación diaria. Piden certificaciones válidas para hoja de

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO: 2311300-PL-016 VERSIÓN: 7 PÁGINA: 42 de 56

		Ciberseguridad.	vida.
Subsecretaría Jurídica Distrital	4	Gerencia Pública. Lenguaje Claro y Accesibilidad. Transparencia y Datos Abiertos.	Fortalecer la comunicación interna entre dependencias.
Oficina de Control Interno	2	Auditoría basada en riesgos. Calidad (ISO 9001).	Sin observaciones críticas registradas en la encuesta.
Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios	1	Enfoque de género en decisiones administrativas. Código General Disciplinario.	Sin observaciones críticas registradas en la encuesta.
Oficina Asesora de Planeación	1	Formulación de proyectos (MGA). Construcción de Paz.	Sin observaciones críticas registradas en la encuesta.

7.4. Consolidado de necesidades

Teniendo en cuenta los análisis y las recomendaciones recibidas para la vigencia, se priorizaron temáticas que puedan agruparse mediante rutas de aprendizaje adecuadas. Estas rutas buscan facilitar la apropiación del conocimiento, fortaleciendo al servidor/a mediante la generación de competencias en el saber, en el saber hacer y en el saber ser, trascendiendo la simple instrucción de una temática puntual.

Adicionalmente, el PIC incorpora de manera transversal los enfoques de (i) salud mental y bienestar psicosocial, (ii) equidad de género, diversidad e inclusión, (iii) integridad, ética pública y prevención de prácticas inadecuadas, y (iv) transformación digital y apropiación tecnológica, conforme a los lineamientos de la Circular del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Lo anterior implica que dichos componentes no se limitan a charlas aisladas, sino que deben integrarse metodológicamente en el desarrollo de cada espacio formativo, orientando la selección de contenidos, el uso del lenguaje y la interacción pedagógica para asegurar una formación integral y coherente con la cultura institucional.

Una ruta de aprendizaje es un proceso pedagógico diseñado para articular diferentes espacios formativos en un solo itinerario coherente. Aunque cada curso se certifica de manera independiente, la completitud de los tres niveles garantiza la transferencia efectiva de

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

43 de 56

conocimiento al puesto de trabajo.

Un ejemplo sería una ruta de aprendizaje que busca alinear la planeación institucional con la producción de documentos claros y el fortalecimiento de la defensa técnica administrativa, que podría estructurarse así: **Curso 1:** Planeación Estratégica Aplicada **Curso 2:** Comunicación Jurídica Efectiva, **Curso 3.** Derecho administrativo (Sancionatorio, arbitraje, laboral, etc.),

Esta estructura permite que el aprendizaje no sea visto como cursos aislados, sino como un avance progresivo que impacta directamente en la calidad del servicio jurídico de la entidad.

Así las cosas, a continuación, se presenta el consolidado de las temáticas y su articulación con cada uno de los ejes:

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2026

CÓDIGO: 2311300-PL-016 VERSIÓN: 7 PÁGINA: 44 de 56

#	Actividad	EJE: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	EJE: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE,	EJE: MUJERES INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	EJE: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	EJE: PROBIIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	EJE: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	PLAN DISTRITAL DE DESARROLLO	ORIENTACIONES ALTA DIRECCIÓN
1	Inducción	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Derechos Humanos	X							
3	Participación Ciudadana y Políticas Públicas (incluye gobierno abierto, innovación pública, etc.)	X					X		
4	Capacidad de gestión de conflictividades territorial		X						
5	Medio ambiente y cambio climático		X						
6	Goce del espacio y tiempo		X				X		
7	Lenguaje claro y comprensible		X	X			X		
8	Cuidado de la salud mental		X				X		
9	Cuidad y equidad en el marco de los derechos (menstruales, diversidades sexuales y de género, equidad de género y la no discriminación, inclusión con enfoque diferencial y entornos laborales seguros, respetuosos e inclusivos)			X					
10	Ruta de empleabilidad para personas con discapacidad			X					
11	Teletrabajo				X				
12	Transformación Digital y Tecnologías Emergentes (incluye competencias digitales, automatización, big data, smart cities, uso de IA, Legaltech)				X				
13	Seguridad Digital, de la información y Cibercultura				X				
14	Ética e Integridad en el Servicio Público					X			
15	Planeación con enfoque diferencial y responsabilidad ambiental					X			

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO: 2311300-PL-016 VERSIÓN: 7 PÁGINA: 45 de 56

#	Actividad	EJE: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	EJE: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE,	EJE: MUJERES INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	EJE: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	EJE: PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	EJE: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	PLAN DISTRITAL DE DESARROLLO	ORIENTACIONES ALTA DIRECCIÓN
16	Modelo de Gestión y presupuesto orientado a resultados					X			
17	Orientación a los usuarios y a los ciudadanos					X			
18	Gestión del desarrollo de personas						X		
19	Bilingüismo						X		
20	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos						X		
21	Diseño y gestión de indicadores						X		
22	Pensamiento y planeación estratégica						X		
23	Metodologías para liderar y gestionar la cultura organizacional, gestión de cambio y experiencia del empleo						X		
24	Gestión estratégica de riesgos						X		X
25	Derecho administrativo (sancionatorio, arbitraje, laboral, etc.							X	
26	Régimen del Empleo Público							X	
27	Contratación pública y tienda virtual							X	X
28	Gestión y seguimiento de proyectos (con énfasis en proyectos de tecnología para no ingenieros)							X	X
29	Sistemas de gestión para la integridad pública (PTET, Compliance, sistemas de administración de riesgos para prevenir LA, FT, etc)					X			X
30	Normas globales de auditoría interna								X
31	Derecho Político	X							X
32	Derecho urbanístico		X						X
33	Derecho probatorio						X		X

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

46 de 56

8. Objetivos del Plan Institucional de Capacitación 2026

8.1. Objetivo General

Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la Secretaría Jurídica Distrital mediante la implementación de rutas de aprendizaje integrales, que no solo eleven el nivel de excelencia técnica, sino que articulen la transformación digital, el bienestar psicosocial y el pensamiento sistémico. Lo anterior, con el fin de mejorar el desempeño individual y colectivo, facilitar la adaptación al cambio y garantizar una gestión pública innovadora, diversa y humana que cumpla con la misión institucional en beneficio de la ciudadanía.

8.2. Objetivos específicos

- Estructurar y programar rutas de aprendizaje multidimensionales que fortalezcan las competencias bajo el modelo de las tres dimensiones, asegurando que cada capacitación trascienda lo teórico y sea aplicable al entorno laboral:
 - Conocimientos (Saber - Saber): Actualización técnica y jurídica de alto nivel (Misionalidad).
 - Habilidades (Saber - Hacer): Apropiación de herramientas digitales, innovación y metodologías prácticas (LegalTech, IA, Redacción).
 - Actitudes (Saber - Ser): Desarrollo de habilidades blandas, inteligencia emocional, ética y pensamiento sistémico.
- Aumentar los niveles de eficiencia y eficacia del desempeño individual y colectivo de los/as servidores/as, cerrando las brechas de conocimiento técnico y digital identificadas, para lograr una mayor coordinación interinstitucional en la Secretaría Jurídica Distrital y una gestión orientada a resultados.
- Proveer un plan de capacitación con un marco conceptual y pedagógico articulado a las temáticas requeridas por la Entidad, con principios de calidad en función del desarrollo de las competencias laborales y la capacidad técnica de las dependencias, para ello, se utilizará la modalidad presencial y/o virtual.
- Integrar a los/as servidores/as que se vinculen al Plan Institucional de Capacitación, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarse con el servicio público, instruirlos acerca de los objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma, por medio del programa de Inducción distrital e Institucional y entrenamiento en los puestos de trabajo.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

47 de 56

9. IMPLEMENTACIÓN DEL PIC

9.1. Beneficiarios

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) está dirigido a los servidores públicos de la Secretaría Jurídica Distrital en sus categorías de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionalidad. Asimismo, las acciones formativas vinculadas al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se extenderán a todos los colaboradores de la entidad, conforme a la normatividad vigente.

En cuanto a los contratistas de prestación de servicios, su participación se ajustará a lo previsto en la Ley 80 de 1993 y la jurisprudencia aplicable, según la cual estos se rigen por las cláusulas contractuales pactadas y no ostentan la calidad de servidores públicos

9.2. Deberes de los servidores beneficiarios de la capacitación

- Cumplir con la asistencia a los procesos de formación tales como diplomados, talleres, seminarios, congresos, charlas, foros, cursos, entre otras, una vez sean autorizados e informados por parte del Proceso de Gestión del Talento Humano de la Dirección de Gestión Corporativa.
- Remitir a la Dirección de Gestión Corporativa la certificación de asistencia y la evaluación de la capacitación una vez finalizada, cuando aplique.
- Diligenciar las evaluaciones de satisfacción, de aprendizaje, de transferencia y de impacto de los procesos de formación.
- Socializar la información obtenida en el programa al interior de las dependencias interesadas en la temática.

9.3. Programa de inducción

El programa de inducción de la Secretaría Jurídica Distrital tiene por objeto contextualizar a las y los servidores en su integración a la cultura organizacional, a la planeación estratégica, a los objetivos estratégicos y al sistema de valores que la rigen. Asimismo, busca familiarizarlos con el servicio público, las funciones de cada una de las dependencias y los objetivos institucionales, pretendiendo propiciar en el nuevo servidor/a sentido de pertenencia hacia la Secretaría.

Por lo anterior, la Secretaría Jurídica Distrital, mediante un trabajo articulado entre la Dirección de Gestión Corporativa y la Oficina de Tecnologías y Sistemas de Información y las Comunicaciones, ha implementado un programa de aprendizaje virtual a través de la

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

48 de 56

plataforma Classroom. Esta herramienta permite que las personas puedan desarrollar el contenido de inducción de manera autogestionada y en cualquier momento, facilitando su acceso y seguimiento.

A continuación, se presentan los temas que se abordarán en este curso institucional:

N°	Nombre módulo	Temas
1	ADN Institucional	Historia de la Secretaría Jurídica Distrital. Misión, visión y objetivos estratégicos. Valores del servidor público (Código de Integridad). Contexto del sector jurídico distrital. Estructura organizacional de la entidad
2	Gestión con Sentido y Valor Público	Sistema Integrado de Gestión (SIG) Definición, y alcance del Sistema Políticas y objetivos del SIG. Alineación de objetivos de calidad con los objetivos estratégicos. Productos/servicios de la entidad. Subsistemas: Sistema de Gestión de Calidad Plan de Gestión Ambiental (PIGA), Seguridad de la Información (SGSI) Sistema de Control Interno Introducción del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Innovación pública Gestión por procesos Mapa de procesos. Descripción e interacción de procesos. Responsables de procesos.
3	Cuidarnos es Parte del Trabajo	Conceptos fundamentales del SG-SST Política, objetivos y metas en SST Roles y responsabilidades Gestión de riesgos y prevención Atención y respuesta ante emergencias Cuidado de la salud mental en el entorno laboral
4	Gente que Aprende y se Transforma	Situaciones administrativas. Plan Institucional de Capacitación (PIC). Programa de Bienestar e Incentivos. Lineamientos de Teletrabajo.
5	Diversidad que Construye	Política de la Mujer. Política LGBTI. Diversidad e inclusión en la gestión pública.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

49 de 56

N°	Nombre módulo	Temas
6	Gestión para la Transparencia y la Confianza Pública	Proceso disciplinario. Sistemas de información misional. Gestión documental.

De igual manera, las personas que se vinculen por primera vez a la organización deberán desarrollar los siguientes programas de aprendizaje disponibles en el Aula del Saber Distrital y en la plataforma del Departamento Administrativo de la Función Pública:

- Ingreso al Servicio Público – Aula del Saber del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).
- Inteligencia Artificial Generativa – Aula del Saber del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).
- El Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias – Aula del Saber del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).
- Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción – Aula Virtual del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Curso virtual Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) – Aula Virtual del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Una vez finalizado, deberá enviar los certificados a la Dirección de Gestión Corporativa para que reposen en el expediente de hoja de vida y la evidencia de la evaluación inducción interna.

9.4. Programa de reinducción

El Programa de Reinducción de la Secretaría Jurídica Distrital está dirigido a las y los servidores públicos con el fin de reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, a los cambios en los objetivos estratégicos y la reorientación de la misión institucional. Asimismo, busca actualizar sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo cuando haya lugar, integrar al empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.

Este programa tiene también como propósito fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad, poner en conocimiento las normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informar sobre las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades y nuevas disposiciones en la administración de recursos humanos.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

50 de 56

Si bien este programa se implementa formalmente cada dos años (último realizado en 2025), se ha establecido que el contenido permanezca disponible a través de la plataforma Classroom. De esta manera, las personas que lo deseen podrán ingresar y realizar dicho módulo en cualquier momento durante la vigencia, facilitando así la consulta y actualización constante.

9.5. Entrenamiento en puesto de trabajo

Como parte de la capacitación basada en la experiencia, el profesional de Talento Humano presentará al servidor ante su dependencia y entregará el formato 2311300-FT-106 “Ubicación y Entrenamiento”. En este espacio, el jefe inmediato socializará las responsabilidades del cargo y asignará un padrino o madrina, quien será responsable de acompañar el entrenamiento en el puesto de trabajo y facilitar la integración del funcionario a la cultura organizacional y a sus funciones específicas.

Asimismo, el profesional de capacitación orientará al servidor sobre la realización de la inducción virtual y programará un espacio formativo enfocado en el uso de los sistemas de información, particularmente el Sistema Integrado de Gestión Documental (SIGA). Esta etapa garantiza que el nuevo integrante adquiera las competencias técnicas y digitales necesarias para el desempeño eficiente de sus labores desde el inicio de su vinculación.

El desarrollo de estas actividades se consignará en el formato 2311300-FT-106, el cual, una vez completamente diligenciado, deberá remitirse mediante memorando electrónico a través del SIGA a la Dirección de Gestión Corporativa. Este reporte debe enviarse dentro del mes siguiente a la posesión del funcionario, constituyendo la evidencia formal del entrenamiento que reposará en su historia laboral.

9.6. Modalidades de capacitación

La capacitación puede desarrollarse bajo las siguientes modalidades: presencial, virtuales (virtuales asincrónicos), Blended learning (presenciales asistido por TIC y virtuales sincrónicos) y experiencial, las cuales se describen a continuación:

- **Modalidad Presencial:** es aquella donde interactúan expositor y oyente con la presencia física en diplomados, talleres, seminarios, congresos, charlas, cátedra, foros, cursos, mesas redondas, capacitaciones basadas en visitas o intercambios interinstitucionales, capacitación basada en la experiencia.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

51 de 56

- **Modalidad Virtual:** es aquella donde interactúan expositor y oyente a través de medios electrónicos para la transición y asimilación de conocimientos, pueden ser: diplomados virtuales, cursos virtuales de autoaprendizaje, cursos cortos que no requieren acompañamiento de tutor, vídeos sobre felicidad y competencias blandas que facilitan el acceso a la capacitación adaptándose a los tiempos del servidor.
- **Modalidad Blended learning:** es una modalidad de enseñanza mixta, donde se combina el aprendizaje a través de internet con la experiencia de las clases presenciales. El escenario de trabajo semipresencial permite configurar nuevas alternativas de aprendizaje continuo. (SENA 2021).
- **Modalidad experiencial:** es aquella a través de talleres lúdicos que generan emociones y prácticas en los/as servidores/as que permitan la adquisición de conocimientos, conductas, competencias y valores relacionados con la planeación estratégica de la Entidad.

9.7. Red Institucional de capacitación

En el Plan Institucional de Capacitación 2026 de la Secretaría Jurídica Distrital, se desarrollan capacitaciones con la Red Institucional conformada por otras entidades, en el marco de sus programas como:

- Aula del Saber Distrital del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- Academia Agencia Atenea
- Departamento de la Función Pública
- Dirección Distrital de Desarrollo Institucional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.
- Escuela Superior de Administración Pública- ESAP
- Diferentes organizaciones enfocadas al fortalecimiento de capacidades en el sector público (CAF, BID, etc.) e instituciones educativas.
- Equipos Internos de trabajo.
- Equipos colaborativos.
- Presupuesto público establecido por la Entidad en el rubro “Capacitación”

10. SEGUIMIENTO DEL PIC

La fase de seguimiento busca revisar periódicamente los avances en el plan de acción para evidenciar su cumplimiento.

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

52 de 56

El seguimiento a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación se realizará a través del reporte periódico de los indicadores de gestión definidos, de acuerdo con la frecuencia establecida para cada uno.

Adicionalmente, se realizará la aplicación de encuestas de satisfacción de las personas asistentes y en de los casos que aplica (eventos de formación con duración mayor a 8 horas) la encuesta para medir el impacto.

10.1. Indicadores:

Todo lo que se mide es más factible de gestionar, y las métricas de capacitación y desarrollo permiten tener una visión estratégica de las competencias de un equipo.

- **Indicador de Cumplimiento**

Garantizar que el plan cumpla con la normatividad vigente en lo relacionado con la ejecución presupuestal y planeación de las actividades en materia de capacitación.

Nombre del Indicador	Objetivo del Indicador	Fórmula Matemática	Unidad de Medida	Indicador
Nivel de cumplimiento	Medir el nivel de cumplimiento de las capacitaciones	Total de capacitaciones ejecutadas/ Total de capacitaciones programadas	%	Eficiencia

- **Indicador de Cobertura**

Garantizar el alcance efectivo del Plan Institucional de Capacitación en la planta de personal, asegurando la participación de las y los servidores en las actividades de aprendizaje.

Nombre del Indicador	Objetivo del Indicador	Fórmula Matemática	Unidad de Medida	Indicador
Nivel de cobertura	Medir la proporción de servidores que participaron en al menos una actividad	Total de funcionarios/as capacitados/ Total	%	Eficiencia

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO: 2311300-PL-016 VERSIÓN: 7 PÁGINA: 53 de 56

	de capacitación frente al total de servidores de la entidad.	funcionarios/as de la Entidad		
--	--	-------------------------------	--	--

● Indicador de Percepción de Impacto

Garantizar que los eventos de formación con una intensidad horaria superior a ocho (8) horas generen una transformación efectiva en el desempeño. Se considera una percepción positiva cuando el servidor, tras aplicar el instrumento de evaluación, otorga una calificación promedio igual o superior a 4.0 (en una escala de 1 a 5), demostrando así la utilidad técnica y la aplicación práctica de lo aprendido en sus funciones.

Nombre del Indicador	Objetivo del Indicador	Fórmula Matemática	Unidad de Medida	Indicador
Nivel de Percepción de Impacto	Medir el porcentaje de servidores que califican positivamente la utilidad y aplicación de la capacitación en su labor diaria.	No de servidores/as con promedio de percepción ≥ 4.0 / Total de servidores/as participantes en espacios formativos ≥ 8 horas	% de Favorabilidad	Impacto

11. MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PIC Y DEL PLAN DE ACCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC Vigencia 2026 y su cronograma se socializarán a través de la Intranet y la página web de la entidad, en formato con datos abiertos. Así mismo, las programaciones mensuales que se establezcan se darán a conocer previamente por los medios de comunicación interno con el fin de informar y lograr la participación que esta propuesta para la ejecución del 2026.

12. PRESUPUESTO 2026

El presupuesto asignado en el rubro de capacitación de la Secretaría Jurídica Distrital, para la vigencia 2026, asciende a la suma de **CIENTO SETENTA Y NUEVE MILLONES SETECIENTOS VEINTITRÉS MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y UN PESOS M/CTE (\$179.723.881).**

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

54 de 56

13. CRONOGRAMA

#	Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Inducción												
2	Derechos Humanos												
3	Participación Ciudadana y Políticas Públicas (incluye gobierno abierto, innovación pública, etc)												
4	Capacidad de gestión de conflictividades territorial												
5	Medio ambiente y cambio climático												
6	Goce del espacio y tiempo												
7	Lenguaje claro y comprensible												
8	Cuidado de la salud mental												
9	Cuidad y equidad en el marco de los derechos (menstruales, diversidades sexuales y de género, equidad de género y la no discriminación, inclusión con enfoque diferencial y entornos laborales seguros, respetuosos e inclusivos)												
10	Ruta de empleabilidad para personas con discapacidad												
11	Teletrabajo												
12	Transformación Digital y Tecnologías Emergentes (incluye competencias digitales, automatización, big data, smart cities, uso de IA, Legaltech)												
13	Seguridad Digital, de la información y Cibercultura												
14	Ética e Integridad en el Servicio Público												
15	Planeación con enfoque diferencial y responsabilidad ambiental												
16	Modelo de Gestión y presupuesto orientado a resultados												

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

55 de 56

#	Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
17	Orientación a los usuarios y a los ciudadanos												
18	Gestión del desarrollo de personas												
19	Bilingüismo												
20	Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos												
21	Diseño y gestión de indicadores												
22	Pensamiento y planeación estratégica												
23	Metodologías para liderar y gestionar la cultura organizacional, gestión de cambio y experiencia del empleo												
24	Gestión estratégica de riesgos												
25	Derecho administrativo (sancionatorio, arbitraje, laboral, etc.												
26	Régimen del Empleo Público												
27	Contratación pública y tienda virtual												
28	Gestión y seguimiento de proyectos (con énfasis en proyectos de tecnología para no ingenieros)												
29	Sistemas de gestión para la integridad pública (PTET, SARLAFT y Compliance)												
30	Normas globales de auditoría interna												
31	Derecho Policivo												
32	Derecho urbanístico												
33	Derecho probatorio												

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2026

CÓDIGO:

2311300-PL-016

VERSIÓN:

7

PÁGINA:

56 de 56

14. CONTROL DE CAMBIOS

ACTIVIDADES O NUMERALES QUE CAMBIARON	CAMBIOS EFECTUADOS	FECHA DEL CAMBIO	VERSIÓN
Creación del documento	N/A	23-03-2021	1
Cambiaron los numerales: 8, 9, 9.1, 9.2, 9.3, 9.4, 10, 10.1, 11, 12, 13, 14, 15, 15.1, 17 y 21	Conforme al levantamiento de necesidades de capacitación se efectuaron los ajustes al documento para incluir las temáticas propuestas para desarrollar en el PIC en la Vigencia 2022 y se ajustó el cronograma de trabajo	03-02-2022	2
Cambiaron los numerales: Justificación, Marco normativo, 8, 9, 9.1, 9.2, 9.3, 9.4, 10, 10.1, 12, 13, 14, 15, 15.1, 15.3, 15.4, 15.5, 16, 17, 18, 19, 19.1, 19.2, 20 y 21	Conforme al levantamiento de necesidades de capacitación se efectuaron los ajustes al documento para incluir las temáticas propuestas para desarrollar en el PIC en la Vigencia 2023, se actualizó la información justificación y el marco normativo y se ajustó el cronograma de trabajo.	31-01-2023	3
Todos	N/A	30-01-2024	4
Todos	N/A	07-02-2025	5
Numeral 14. Cronograma	Se ajustaron en el cronograma los meses de desarrollo de los programas formativos Tribunales de Arbitramento, Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, Proceso Sancionatorio, Lenguaje de Señas y Auditores Internos	29/10/2025	6
Todos	Actualización total para la vigencia 2026, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades y prioridades para la vigencia.	28/01/2026	7

QUIJANO VASQUEZ

MARIA FERNANDA

Firmado digitalmente por
QUIJANO VASQUEZ MARIA
FERNANDA
Fecha: 2026.01.29 14:29:25 -05'00'

MARÍA FERNANDA QUIJANO VÁSQUEZ
Directora Técnica - Dirección de Gestión Corporativa

Proyectó: Maura Yuliana Ramírez Goez - Contratista, Dirección de Gestión Corporativa
Cheila Alexandra Alvarado, Profesional especializado, Dirección de Gestión Corporativa
Revisó: Comisión de Personal – Secretaría Jurídica Distrital
Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Secretaría Jurídica Distrital

Carrera 8 No. 10 – 65
Código Postal: 111711
Tel: 3813000
www.bogotajuridica.gov.co
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA
2310100-FT-036 Versión 02