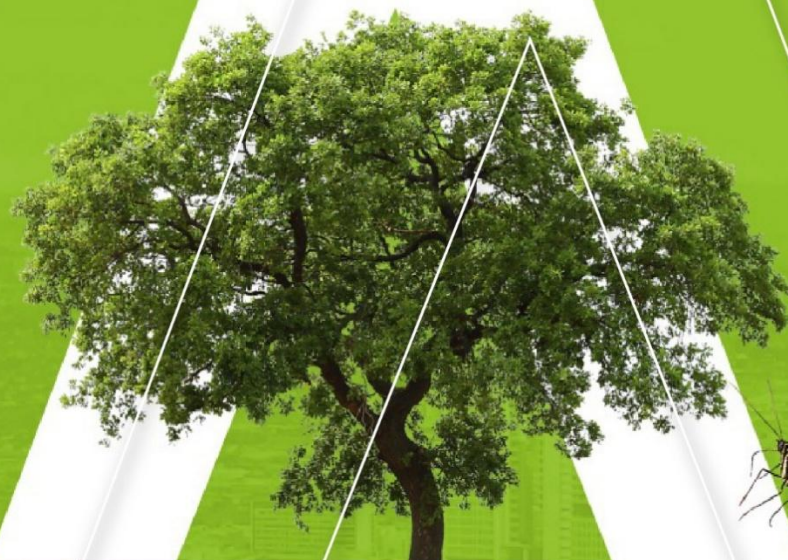




PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC 2026

PROCESO:

GESTIÓN TALENTO HUMANO



SECRETARÍA DE
AMBIENTE





Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

Tabla de contenido

1.	Presentación.....	4
2.	Justificación	5
3.	Objetivos	6
3.1	Objetivos estratégicos	6
3.2	Objetivos de gestión.....	6
4.	Marco Legal.....	7
4.1	Normatividad aplicable.....	7
5.	Lineamientos Conceptuales y Pedagógicos.....	9
5.1	Enfoque pedagógico	11
5.2	Aprendizaje	12
5.3	Fortalecimiento de competencias	13
6.	Metodología.....	15
6.1	Modalidades de capacitación	16
6.2	Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.....	16
6.2.1	Población objeto.....	17
6.3	Identificación de necesidades de aprendizaje	18
6.3.1	Diseño y aplicación del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje organizacional – DNAO	18
6.3.1.1	Resultados del diagnóstico de necesidades de aprendizaje Organizacional DNAO 2026	19
6.3.2	Diálogo con propósito	24
6.3.2.1	Resultados del Diálogo con propósito	24
7.	Cronograma de capacitación PIC 2026.....	25
8.	Apoyos educativos.....	27
9.	Criterios y condiciones para acceder a los programas de capacitación.....	28
10.	Seguimiento y evaluación	29
11.	Seguimiento para la ejecución del PIC 2026.....	29
11.1	Indicadores PIC 2026	30
12.	Ejecución.....	30
14.	Referencias Bibliográficas	32

Lista de Tablas

Tabla 1: Normatividad aplicable al diseño y puesta en marcha del Plan Institucional de Capacitación.....	7
Tabla 2: Componentes de un modelo pedagógico	10
Tabla 3: Esquema de Educación basado en la Andragogía	10
Tabla 4: Dimensiones del conocimiento	13
Tabla 5: Ejes y alcance del Plan Nacional de Formación y Capacitación	14
Tabla 6: Planta de la SDA	17
Tabla 7: Distribución de la planta de la SDA por nivel jerárquico de Empleo.....	17
Tabla 8: Distribución de servidores de carrera administrativa y libre nombramiento en la SDA.....	17
Tabla 9: Categorías e Ítems del DNAO	18
Tabla 10: Tabla de recurrencias por eje del PNFC.....	21
Tabla 11: Índice de priorización de Capacitación IPC	23



Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

Tabla 12: Recurrencias del resultado del diálogo con propósito 24

Lista de anexos

Anexo 1: Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2026 SDA 34

Anexo 2: Programas de formación por contratación externa 36



Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

1. Presentación

La Secretaría Distrital de Ambiente – SDA, presenta su Plan Institucional de Capacitación - PIC 2026, el cual se estructura en alineación con los objetivos estratégicos de la entidad, en un marco que posibilita a los(as) funcionarios(as) de la entidad contar con una oferta nacional e internacional que contribuya de manera significativa al fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales necesarias para el desempeño de las funciones y de la misionalidad de la entidad.

Es por eso, que este plan es presentado con el propósito de Desarrollar programas de formación que, alineados con los objetivos estratégicos de la Entidad, contribuyan al fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los (as) servidores (as). Y cuya estructura se enuncia en ocho (8) apartados: 1. Justificación, 2. Objetivos: Estratégicos y de Gestión, 3. Marco Legal, 4. Lineamientos conceptuales y pedagógicos, 5. Enfoque pedagógico, 6. Metodología que incluye el diseño del DNAO, sus resultados y el cronograma del PIC, 7. Ejecución presupuestal, 8. Glosario y 9. Referencias Bibliográficas. Y que se desarrollan a continuación.

En el sector público, los procesos de capacitación adquieren una relevancia estratégica, pues permiten consolidar una administración más eficiente, transparente y orientada a resultados, al tiempo que fortalecen la capacidad de respuesta a los retos ambientales, sociales y tecnológicos que enfrenta la ciudad. La formación continua se convierte en un mecanismo esencial para la profesionalización del servicio público, la actualización permanente de conocimientos y la generación de una cultura organizacional basada en el aprendizaje, la colaboración y la mejora continua.

En este sentido, el PIC 2026 se concibe no solo como un plan, sino como **un instrumento de gestión del conocimiento y de innovación institucional**, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Por lo tanto, la capacitación se entiende entonces como un proceso de aprehensión, organización y transferencia de los saberes, generando repositorios de buenas prácticas y aprendizajes que fortalecen la memoria institucional y permiten que el conocimiento se convierta en un activo estratégico para la toma de decisiones. Asimismo, los programas de formación fomentan la creatividad, el pensamiento crítico y la capacidad de innovación de los servidores(as), impulsando soluciones novedosas para la gestión ambiental, la participación ciudadana y la sostenibilidad. De esta manera, la capacitación se articula con la innovación pública, promoviendo una transformación cultural que estimula la experimentación, la apertura al cambio y la generación de valor público.

Ahora bien, el propósito central del PIC 2026 es desarrollar programas de capacitación que, alineados con los objetivos estratégicos de la Entidad, contribuyan al fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores(as), integrando la capacitación como un mecanismo de gestión del conocimiento y como motor de innovación institucional.

Cada apartado se desarrolla de manera articulada, asegurando que la capacitación se convierta en un instrumento de transformación institucional, que fortalezca la gestión ambiental y que impulse la innovación pública en beneficio de la ciudadanía y del territorio.

2. Justificación

La Secretaría Distrital de Ambiente – SDA, en aras de fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de sus servidores (as), ha venido implementando el Plan Institucional de Capacitación (PIC) a través de espacios de formación que fomentan la capacitación, la inducción, la reinducción y el desarrollo de nuevas habilidades en los servidores(as) de la entidad. Estos procesos no solo garantizan la actualización técnica y normativa, sino que también consolidan una cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo, la colaboración y la innovación, elementos indispensables para enfrentar los retos ambientales y sociales de la ciudad.

El hecho de contar con el PIC en la entidad posibilita la aprehensión de nuevos conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes para el desempeño de las funciones de los servidores(as), y contribuye al fortalecimiento de las actitudes comportamentales frente a las actividades asignadas. Esto permite aportar a la obtención de logros individuales y colectivos, incrementando el nivel de compromiso respecto a las políticas, proyectos, valores y principios de la entidad.

En este sentido, la capacitación se convierte en un mecanismo de gestión del conocimiento que facilita la sistematización de experiencias, la transferencia de saberes y la construcción de repositorios institucionales, al fortalecer la memoria organizacional y sirven de base para la innovación en la gestión pública ambiental.

Asimismo, el Plan Institucional de Capacitación 2026 de la SDA se estructura de acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030, el cual establece como premisa que “todos los servidores públicos vinculados en una entidad, órgano u organismo tienen derecho a acceder a la capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atiendan las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos disponibles con los que cuenten para ello.” (PNFC, 2023, pág.6). Esta directriz refuerza el carácter incluyente y estratégico de la capacitación, asegurando que cada servidor (a) pueda acceder a procesos formativos pertinentes y de calidad, en función de las necesidades institucionales y de los recursos disponibles.

Con base en lo anteriormente expuesto y su desarrollo, es que se promueven los escenarios de capacitación, contribuyendo a la construcción de una cultura organizacional sólida, y que permita el fortalecimiento de competencias de los servidores(as) para generar mejores resultados, posibilitar un ambiente laboral más armónico, además de promover el bienestar y el sentido de pertenencia. En la SDA, esta cultura se proyecta como un espacio de innovación pública, donde la formación se convierte en motor de transformación institucional, impulsando la creatividad, el pensamiento crítico y la generación de soluciones novedosas para la gestión ambiental. Así, el PIC 2026 se justifica como un instrumento que no solo responde a las exigencias normativas y estratégicas, sino que también potencia la capacidad de la entidad para construir conocimiento, innovar en sus prácticas y consolidar un servicio público ambiental más eficiente, participativo y sostenible.

3. Objetivos

La Secretaría Distrital de Ambiente – SDA, propone dos líneas de objetivos: 1. Estratégicos y 2. De Gestión, estos buscan alinear los objetivos de la entidad a través del desarrollo de programas de capacitación nacionales e internacionales, que con su cumplimiento esperan aportar al fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores(as), para atender de esta forma los retos que enfrenta la entidad de cara al contexto socioambiental de la ciudad.

3.1 Objetivos estratégicos

- Desarrollar programas de capacitación que, alineados con los objetivos estratégicos de la Entidad, contribuyan al fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores(as) de la Secretaría Distrital de Ambiente.
- Implementar procesos de capacitación, que fortalezcan las capacidades, conocimientos, competencias y habilidades de los funcionarios(as) de la Secretaría Distrital de Ambiente, a propósito de contar con un talento humano preparado para afrontar los retos que demanda el entorno.
- Desarrollar espacios de formación que promuevan el aprendizaje continuo y colaborativo en los servidores(as) de la Secretaría Distrital de Ambiente.
- Impulsar el fortalecimiento progresivo de las competencias de los servidores(as) de la SDA mediante procesos formativos diseñados bajo el enfoque de curvas de aprendizaje, que aseguren una adquisición gradual y sostenible de conocimientos y habilidades, optimizando el desempeño institucional y promoviendo la innovación en la gestión ambiental.
- Desarrollar programas de capacitación sustentados en la gestión del conocimiento y la innovación institucional, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

3.2 Objetivos de gestión

- Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores(as) de la SDA atendiendo de manera efectiva las necesidades de capacitación surgidas en las diferentes dependencias de la entidad, contribuyendo con su desarrollo y el mejoramiento continuo de la gestión institucional.
- Implementar estrategias de transmisión del conocimiento, que provean de escenarios de fortalecimiento a otros miembros y/o equipos de trabajo de la entidad.
- Desarrollar programas de capacitación que permitan el fortalecimiento del compromiso de los servidores(as) de la Secretaría, respecto a su participación en los planes, programas, proyectos y objetivos implementados, promoviendo así su desarrollo integral y el afianzamiento de la ética del servicio público.
- Optimizar la planificación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) mediante un sistema de gestión que articule recursos, metodologías y resultados, asegurando el seguimiento de las curvas de aprendizaje de los servidores(as) y garantizando la mejora continua, la innovación en la gestión ambiental y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la SDA.

4. Marco Legal

4.1 Normatividad aplicable.

La importancia del marco legal, que regula el desarrollo de programas de capacitación, radica en que se constituye como la base normativa que orienta y legitima las acciones de formación de los servidores(as) públicos. En el caso de la Secretaría Distrital de Ambiente (SDA), este marco asegura que el Plan Institucional de Capacitación (PIC) se diseñe y ejecute en coherencia con los principios de igualdad de oportunidades, acceso universal y pertinencia, establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC 2023-2030) y en las disposiciones del Sistema Nacional de Capacitación y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Desde este marco, el referente legal cumple funciones estratégicas, como:

- Garantizar el derecho a la capacitación de todos los servidores(as), reconociendo la formación como un componente esencial del empleo público y de la profesionalización del servicio.
- Definir responsabilidades institucionales, asegurando que la SDA planifique, ejecute y evalúe sus programas de formación en armonía con las políticas nacionales y distritales.
- Promover la transparencia y la eficiencia en el uso de recursos destinados a la capacitación, vinculando la inversión en talento humano con los resultados esperados en la gestión ambiental.
- Fortalecer la cultura organizacional, al establecer que la capacitación debe contribuir al bienestar, la motivación y el sentido de pertenencia de los servidores(as).

En este contexto, el marco legal no solo regula, sino que también impulsa la innovación y la gestión del conocimiento, al exigir que los programas de capacitación respondan a las necesidades detectadas por la entidad y se conviertan en instrumentos de transformación institucional. Para la SDA, esto significa que cada acción formativa debe estar orientada a mejorar la capacidad de respuesta frente a los retos ambientales de Bogotá, consolidando una administración pública más eficiente, sostenible y comprometida con la ciudadanía.

En la siguiente tabla se presenta la normatividad aplicable a la formulación y puesta en marcha del Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría Distrital de Ambiente

Tabla 1: Normatividad aplicable al diseño y puesta en marcha del Plan Institucional de Capacitación

Normatividad	Alcance
Constitución Política de Colombia	Artículo 53: “Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”

Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

Normatividad	Alcance
	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 489 de 1998	Determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública
Decreto Ley 1567 de 1998	<p>Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. 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 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.</p> <p>Artículo 6. Los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría Distrital de Ambiente son: 1. Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales, 2. Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional, 3. Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas, 4. Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados, 5. Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización, 6. Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados, debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia, 7. Profesionalización del servicio Público: Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa, 8. Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional, 9. Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del DAFP, 10. Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.</p>
Ley 734 de 2002	Donde se establecen como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004	Artículo 15 “Las Unidades de Personal de las entidades (...) Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ... 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...”

Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

Normatividad	Alcance
	Artículo 36 “Objetivos de la capacitación (...) La capacitación y formación de los empleados públicos 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 empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.”
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. Artículo 1° Reemplácese la denominación de educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto 4904 del 16 de noviembre de 2009 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.”
Circular Externa No 100-010-2014	“Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”. http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60893
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 DAFP - 2023	Presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, identificando el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, con el fin de orientar el proceso de implementación de las temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales.
Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC DAFP – 2023	Tiene como propósito establecer pautas para que el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC), permita a las entidades realizar una planeación efectiva de capacitación desde las necesidades reales de cada servidor.

Fuente: (2026) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente, con base en la normatividad aplicable a la materia

5. Lineamientos Conceptuales y Pedagógicos

La Capacitación se entiende como: *“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. Dichos espacios estarán dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos y del desarrollo de habilidades con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional, a la mejoría en la prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral”* (DAFP, 2021, pág. 4)

De lo expuesto anteriormente, puede deducirse que la capacitación es un proceso educativo estratégico, que en su desarrollo debe articular las siguientes características:

1. Son acciones educativas y, por tanto, buscan facilitar aprendizajes desde procesos de enseñanza.
2. El aprendizaje ocurre en un nivel individual -servidores y servidoras públicas- y organizacional desde procesos de gestión del conocimiento.
3. Se formulan en coherencia con la misión y metas de la organización, en el marco de las finalidades del Estado, la administración pública y los Planes de Desarrollo Nacional y Distrital.

Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

Ahora bien, el Plan Institucional de Capacitación es un instrumento de gestión educativa estratégica, propuesto de manera integral en tanto involucra aspectos pedagógicos y operativos, puestos en marcha de manera coherente, articulada y planificada. Para ello, en su desarrollo deben tenerse en cuenta los propósitos de formación, los sujetos a quienes va dirigida la capacitación, los contenidos, medios y la efectividad de los programas. Cuyo alcance e impacto se mide desde estrategias de evaluación, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 2: Componentes de un modelo pedagógico

Componentes	Alcance
Propósitos	¿Para qué capacitar?
Sujetos	¿A quiénes capacitar?
Contenidos	¿En qué capacitamos?
Medios	¿Cómo capacitamos?
Efectividad	¿Cómo evaluamos?

Fuente: (2026) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

Los componentes del modelo presentado deben desarrollarse de manera gradual, lógica, coherente y articulada en todos los programas de formación, para que el aprendizaje cobre sentido y alcance los fines definidos, así mismo deben corresponder a los contextos en los cuales se desarrolla.

Es importante entonces precisar que, la naturaleza de los servidores(as) de la entidad, se ubica y encuentra relacionada con técnicas sustentadas en la Andragogía, tal como lo proponen el DASCD, (2021) y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la cual reconoce la condición de adultez que propone e implica el desarrollo de nuevos escenarios y procesos educativos.

Estos procesos educativos, deben responder a los elementos que se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 3: Esquema de Educación basado en la Andragogía

Andragogía			
Aplicación inmediata	Demandas del Entorno	Horizontalidad	Mayor Autonomía
Los temas o contenidos vistos deben tener una aplicación cercana o inmediata en el tiempo. Los adultos no aprenden algo para aplicarlo después	Los roles sociales y las exigencias del entorno determinan los intereses de aprendizaje	Las relaciones educativas institucionales esperan sean más bidireccionales y participativas	Los adultos cuentan con un margen amplio de autonomía frente a la participación

Fuente: (2026) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

Es así como, la andragogía integra en su desarrollo, la aplicación inmediata en el tiempo, una mayor autonomía frente a la participación, relaciones de enseñanza y aprendizaje bidireccionales y las demandas del entorno.

5.1 Enfoque pedagógico

A modo de introducción del presente apartado, es útil recordar que el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 de la Secretaría Distrital de Ambiente se fundamenta en la necesidad de adoptar modelos pedagógicos que respondan a las características y realidades de los servidores(as) públicos. En este sentido, la andragogía se presenta como el enfoque más pertinente, al reconocer que el aprendizaje en la adultez se construye desde la experiencia, la autonomía y la motivación intrínseca de cada individuo. Dicho modelo pedagógico permite que los procesos de formación se orienten hacia la práctica reflexiva, la resolución de problemas reales y la aplicación inmediata de los conocimientos adquiridos en el contexto laboral.

La importancia de la andragogía en la SDA radica en que facilita la gestión del conocimiento al promover escenarios de aprendizaje colaborativo, donde los saberes individuales se transforman en capital institucional y se sistematizan como insumos para la toma de decisiones. Asimismo, impulsa la innovación pública, al estimular la creatividad, el pensamiento crítico y la capacidad de los servidores(as) para diseñar soluciones novedosas frente a los retos ambientales de Bogotá.

De esta manera, los lineamientos conceptuales y pedagógicos del PIC 2026 integran la andragogía como eje central, asegurando que la capacitación no sea únicamente un proceso de transmisión de información, sino un mecanismo de transformación cultural y organizacional que fortalezca la memoria institucional potencie la innovación y consolide una administración ambiental más eficiente, participativa y sostenible.

La Secretaría Distrital de Ambiente sustenta su programa de aprendizaje en el constructivismo, ya que el conocimiento surge a través de las construcciones que realizan los seres humanos, “cada persona percibe la realidad, la organiza y le da sentido en forma de constructos” (Ortiz, 2014, pág. 96).

Lo anterior, permite evidenciar una interacción dialéctica entre los conocimientos, los sujetos que intervienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje que convergen en saberes, diálogos y oposición. En concordancia con lo anterior, en la SDA se considera que los servidores(as) son agentes activos que están involucrados en la construcción de su propio aprendizaje pues, construyen su propio aprendizaje mediante un proceso que implica probar la validez de ideas y enfoques de acuerdo con sus conocimientos y experiencias previos, aplicar estas ideas o enfoques a nuevas tareas, contextos y situaciones, e integrar el nuevo conocimiento resultante a los constructos intelectuales preexistentes (UNESCO, 2004, pág. 30)

El constructivismo permite reconocer que el aprendizaje es favorecido cuando:

1. La enseñanza se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los servidores(as).
2. Los conocimientos previos de los servidores(as) son activados y dependen de: con qué experiencia, habilidad y saberes relevantes cuentan para lograr los objetivos de aprendizaje.



Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

3. Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos.
4. Se crean situaciones, retos o problemas para que los servidores(as) apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.
5. Se invita o moviliza a los servidores(as) a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral.

Por lo que, para aplicar el constructivismo, desde la SDA, se hace uso del Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), ya que este tipo de aprendizaje se sitúa en la cotidianidad y asocia con la generación de conocimientos profundos, significativos y transferibles a contextos reales.

Este principio metodológico mencionado en la Guía Metodológica del DAFP se basa en tres premisas:

1. Los servidores(as) se responsabilizan y controlan su propio proceso de aprendizaje.
2. Los servidores(as) diseñan y construyen soluciones a problemas de la vida real.
3. El trabajo se realiza en pequeños grupos.

El aprendizaje basado en problemas involucra cuatro (4) de las habilidades más importantes del siglo XXI, como son la comunicación, colaboración, creatividad y pensamiento crítico. Este método de enseñanza-aprendizaje cuenta con amplia evidencia empírica, pues permite empoderar a los sujetos que aprenden desde la participación, el intercambio de saberes, la aplicación directa de lo que se aprende en contextos reales, la reflexión y monitoreo sobre el propio aprendizaje (metacognición), la indagación profunda, una mayor motivación y la innovación para encontrar soluciones a los retos planteados.

5.2 Aprendizaje

En coherencia con la andragogía, es importante tener en cuenta que, el pilar fundamental de la educación es la relación constante entre la enseñanza y el aprendizaje, dado que propicia transformaciones relativamente sostenidas, y que reconocen a su vez las formas de relacionamiento de los funcionarios(as) con su entorno social, laboral, cultural y material. La visión tradicional y solipsista del aprendizaje como un cambio de conducta o creencias, se transforma en el presente plan, puesto que se identifican y reconocen los contextos y la cotidianidad de los servidores(as), al propiciar escenarios de aprendizaje diversos y correlacionados con sus necesidades inmediatas, en congruencia con las corrientes andragógicas.

Es así como, el aprendizaje puede considerarse como un fenómeno situado con una ubicación temporal (histórica), espacial (geográfica) y estructural (en las instituciones): cualquier cambio real en el aprendizaje tiene un efecto –identificado o no– en las prácticas sociales y culturales, ya sea para perpetuarlas (reproductivas) o modificarlas (transformativas).

Adicional, es un proceso profundo y sencillamente cotidiano que permitirá el desarrollo de capacidades en un sentido amplio, desde la activación de potenciales en sistemas individuales, colectivos e institucionales, con este enfoque que involucra:

Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

- Situar desde una perspectiva del potencial: Los servidores(as) y las entidades ya cuentan con saberes y prácticas que es preciso identificar, apreciar, sistematizar e impulsar (ver concepción andragógica mencionada más arriba).
- Movilizar transformaciones: Se busca cambiar sistemas de valores, prácticas, saberes y arreglos institucionales.
- Reconocerse como expertos sobre nosotros mismos: Las soluciones externas aceptadas por la entidad deben promover la instalación interna de saberes y habilidades, y, por tanto, la autonomía de los servidores(as) y sus entidades.
- Apostar por procesos: Toda acción de capacitación hace parte de una apuesta sostenida, estructurada y coherente; nuestra mirada es de largo plazo.

5.3 Fortalecimiento de competencias

Los seres humanos aprenden, reaprenden y desaprenden no solamente conceptos, sino a su vez prácticas, hábitos y habilidades. Es por esto, que las personas viven en una constante búsqueda e identificación de necesidades de aprendizaje y capacidades que pueden aunarse al desarrollo de conocimientos y habilidades para el trabajo. Con base en lo anterior, los procesos de aprendizaje requieren de experiencias significativas y prácticas interconectadas con entornos experienciales, así las cosas, el PIC se aborda desde el enfoque por competencias, debido a que, desde las dimensiones de Saber, Hacer y Ser, se involucran de manera compleja situaciones y conceptos para su comprensión y aplicación en diversos contextos.

Estas competencias se ubican en tres (3) dimensiones de conocimiento: 1. Saber, Hacer, Ser, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 4: Dimensiones del conocimiento

Dimensiones del conocimiento		
Saber	Hacer	Ser
Actividad simbólica compleja que implica la elaboración y construcción activa de la información. La recepción de la información es tan solo la primera fase del conocimiento	Son conjuntos de destrezas, sirven para resolver o actuar efectivamente sobre el mundo. Están íntimamente ligadas a la imitación y práctica reiterada	Las actitudes son tendencias de comportamiento que involucran estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas. Se refiere a competencias de índole comportamental respecto a otros saberes

Fuente: (2026) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

De modo que en los contextos de aprendizaje para adultos, y dando alcance a las características que subyacen a los procesos de aprendizaje organizacional, los programas de capacitación del PIC, deben responder no solo a los propósitos de formación, los sujetos a quienes va dirigida la capacitación, los contenidos, medios y la efectividad de los programas, sino que se hace necesario identificar de manera clara las competencias del saber, hacer y ser que se buscan en cumplimiento de los planes institucionales de capacitación.

Al igual que, la priorización temática se debe ofertar en las entidades públicas como también construirse sobre la base de las capacidades y conocimientos referidos en el Plan Nacional

Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

de Formación y Capacitación 2023-2030, respecto a los ejes temáticos que sustentan cualquier espacio de capacitación.

El alcance de cada eje se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 5: Ejes y alcance del Plan Nacional de Formación y Capacitación

Eje	Tema	Descripción
Eje 1	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos
Eje 2	Territorio, Vida y Ambiente	Interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza
Eje 3	Mujeres, Inclusión y Diversidad	Enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo
Eje 4	Transformación Digital y Cibercultura	Digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación
Eje 5	Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social
Eje 6	Habilidades y Competencia	Gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Fuente: (2026) *Construcción propia basado en Plan Nacional de Formación y Capacitación*

Los Planes Institucionales de Capacitación deben propender por actualizaciones constantes de los conocimientos y habilidades del talento humano, la integración pedagógica de tecnologías de la información y la comunicación en sus procesos de capacitación y formación, nuevas metodologías que propongan a su vez el aprendizaje en red, reconociendo los saberes de los servidores(as) y buscando la creación de vínculos para abrir canales de comunicación desde propósitos comunes.

Conforme a lo establecido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), 2021, el presente Plan Institucional de Capacitación contempla la participación de funcionarios públicos distritales que tienen un conjunto de características comunes:

1. Son adultos laboralmente activos en el siglo XXI, y por lo tanto son partícipes de la sociedad del aprendizaje, el conocimiento y la información.
2. Disponen de tiempo limitado para participar en espacios formales de capacitación, entrenamiento o inducción.
3. Tienen derecho y están obligados a participar en programas de capacitación y formación.
4. Están limitados en su actuar por la constitución y las leyes, tales como el manual de funciones y competencias laborales, el código único disciplinario, entre otros.
5. Afrontan unas condiciones cambiantes debido al dinamismo normativo en la administración pública y del cambio periódico de gobierno en la ciudad.

6. Metodología

La sociedad del conocimiento y la información impone retos metodológicos, en los cuales cualquier servidor(a) con competencias básicas tecnológicas, podrá acceder a conferencias, artículos, infografías e informes sobre los temas de su interés de manera autónoma y por esto es importante enriquecer los procesos de Capacitación y Formación más allá de los modelos transmisionistas que reducen el conocimiento a procesos memorísticos y de poca o ninguna aplicabilidad en la cotidianidad o en actividades propias a las desarrolladas en los espacios laborales.

En el marco de estos desafíos y de las demandas de flexibilidad laboral, la implementación de un modelo educativo flexible, virtual y mixto en el Plan Institucional de Capacitación para los funcionarios de la Secretaría Distrital de Ambiente resulta esencial, ya que este enfoque permite la adaptación a las dinámicas del teletrabajo, lo que facilita el acceso a formación continua sin importar las limitaciones geográficas o de tiempo. Además, la combinación de entornos presenciales y virtuales garantiza una experiencia de aprendizaje integral, optimizando la transferencia de conocimiento y fomentando el desarrollo de competencias técnicas y transversales necesarias para responder eficazmente a las problemáticas ambientales contemporáneas.

Es de esta forma, que se propone para la SDA una ruta de aprendizaje que integra los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación y la política de gestión del conocimiento y la innovación, por lo cual se define en línea de gradualidad como un proceso progresivo sustentado en seis(6) principios: 1. Sensibilización y Apropiación Inicial, 2. Desarrollo de Competencias Básicas, 3. Consolidación de Competencias Técnicas y Estratégicas, 4. Innovación y Liderazgo Transformador, 5. Transferencia y Gestión del Conocimiento, los cuales se describen a continuación:

Curva de Aprendizaje

1. Sensibilización y Apropiación Inicial

- Introducción a los ejes estratégicos: paz, ambiente, inclusión, ética, transformación digital.
- Reconocimiento de la identidad institucional y del rol del servidor público en la sostenibilidad ambiental.
- Generación de conciencia sobre la importancia de la innovación y la gestión del conocimiento.

2. Desarrollo de Competencias Básicas

- Adquisición de habilidades transversales: comunicación, trabajo en equipo, ética pública.
- Apropiación de herramientas digitales y metodologías de gestión del conocimiento.
- Comprensión de la normatividad ambiental y de los derechos humanos asociados al territorio.

3. Consolidación de Competencias Técnicas y Estratégicas

- Profundización en temas misionales: gestión ambiental, ordenamiento territorial, cambio climático, inclusión social.
- Integración de enfoques de diversidad, equidad de género y participación comunitaria.
- Aplicación de metodologías innovadoras para la solución de problemas públicos.



Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

4. Innovación y Liderazgo Transformador

- Desarrollo de pensamiento crítico y creativo para la gestión pública ambiental.
- Liderazgo colaborativo y construcción de paz desde la gestión institucional.
- Implementación de proyectos piloto y prácticas de innovación abierta.

5. Transferencia y Gestión del Conocimiento

- Sistematización de experiencias y buenas prácticas.
- Creación de comunidades de práctica y redes de aprendizaje interinstitucionales.
- Evaluación del impacto de la capacitación en la gestión pública y en la ciudadanía.

Los seis (6) principios transversales de la curva de aprendizaje, se definen con la intencionalidad de:

- Aprendizaje continuo: la curva no se cierra, se retroalimenta con nuevas necesidades.
- Innovación permanente: cada fase incorpora metodologías ágiles y digitales.
- Ética y probidad: como eje transversal en todas las etapas.
- Inclusión y diversidad: garantizando que todos los servidores se reconozcan en el proceso.

6.1 Modalidades de capacitación

Para el desarrollo de los programas de capacitación, la SDA, considera dos (2) modalidades: 1. Virtual y 2. Mixta.

1. **Virtual:** Proceso educativo que se desarrolla a través de una mediación tecnológica digital y que no exige la presencia simultánea de los actores, contenidos y objetos educativos en un mismo escenario espaciotemporal.
2. **Mixta:** Combina los entornos de aprendizaje presencial y virtual, ofreciendo una experiencia flexible y accesible. Esta modalidad permite a los estudiantes interactuar cara a cara con sus instructores y compañeros en determinados momentos, mientras aprovechan la autonomía y la comodidad del aprendizaje en línea.

6.2 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

Para iniciar, es importante precisar que, *“La oferta de capacitación en el ámbito organizacional público debe responder a un diagnóstico de detección de necesidades que permita conocer, con base en los manuales de funciones y competencias laborales, la planeación institucional y otros aspectos organizacionales.”* (DAFP, 2023, pág. 24).

Es así como, el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) es el ejercicio de investigación y/o levantamiento de información y evidencias, que permitió a la Secretaría Distrital de Ambiente identificar las necesidades de aprendizaje de los servidores (as).

Para profundizar en el DNAO, es necesario conocer la población beneficiaria, su nivel jerárquico y su nivel de profesionalización, permitiendo conectar sus necesidades de aprendizaje con el andamiaje académico, laboral, cultural y social que ha construido a lo

Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

largo de su vida, por ello a continuación se esbozarán algunos elementos que permitirán la ejecución del presente plan.

6.2.1 Población objeto

A continuación, se presenta la caracterización poblacional de los (as) servidores (as) de la Secretaría Distrital de Ambiente.

En total la SDA cuenta con 168 servidores de carrera Administrativa, tal como se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 6: Planta de la SDA

Clase de Empleo	Total de Servidores
Carrera administrativa	137
Libre nombramiento	31
Total general	168

Fuente: (2026) Secretaría Distrital de Ambiente. Corte 7 de enero de 2026

Frente al nivel jerárquico de empleo, de los 168 servidores, 23 se ubican en el directivo, 8 en asesor, 105 en profesional, 3 en técnico y 29 en asistencial. De esta distribución se precisa que la mayor representación se da en el nivel profesional con un 62.5%. La distribución se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 7: Distribución de la planta de la SDA por nivel jerárquico de Empleo

Nivel Jerárquico de empleo	Total de Servidores
Directivo	23
Asesor	8
Profesional	105
Técnico	3
Asistencial	29
Total, general	168

Fuente: (2026) Secretaría Distrital de Ambiente. Corte 7 de enero de 2026

De estos 168 servidores, 137 corresponden a funcionarios de Carrera Administrativa que representan el 81.54% de la planta y 31 a servidores de libre nombramiento, que representan el 18.45 %. Dicha distribución, se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 8: Distribución de servidores de carrera administrativa y libre nombramiento en la SDA

Clase de Empleo	Total, de Servidores
Carrera administrativa	137
Encargo	45

Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

Clase de Empleo	Total, de Servidores
Provisional	54
Titular	38
Vacante	0
Libre nombramiento	31
Total, general	168

Fuente: (2026) Secretaría Distrital de Ambiente. Corte 7 de enero de 2026

6.3 Identificación de necesidades de aprendizaje

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, se aplicó un Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional y adicionalmente, se desarrolló un espacio denominado Diálogo con propósito, sus resultados se presentan de manera seguida.

6.3.1 Diseño y aplicación del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje organizacional – DNAO

Para diseñar el DNAO, se proyectó un instrumento digital denominado Necesidades de Capacitación y Bienestar, este mismo se formuló en dos (2) secciones, la primera se orientó a las necesidades de capacitación y la segunda a las de bienestar.

Frente a las necesidades de aprendizaje organizacional, es de anotar que los ítems se definieron en alineación con los seis (6) ejes del Plan Nacional de capacitación, alineados en cuatro (4) categorías, a saber:

Tabla 9: Categorías e Ítems del DNAO

Categorías del DNAO	Ítems
Competencias funcionales y comportamentales	En qué medida considera que necesita capacitación en competencias técnicas relacionadas con la gestión ambiental (ej. residuos, biodiversidad, cambio climático). <i>(Likert)</i> ¿Qué competencias blandas (liderazgo, comunicación, trabajo en equipo) considera prioritarias para fortalecer en su rol? <i>(Abierta)</i> En qué grado considera necesario recibir formación en ética pública y transparencia para fortalecer la confianza ciudadana. Escala Likert
Fortalecimiento institucional	¿Qué temas de formación institucional considera necesarios para mejorar la articulación con otras entidades del Distrito? <i>(Abierta)</i> ¿Qué temas de capacitación necesita en planeación estratégica y gestión de proyectos ambientales. <i>Abierta</i>
Desarrollo personal y profesional	En qué medida considera que necesita capacitación para avanzar en su desarrollo profesional dentro de la SDA. <i>(Likert)</i> ¿Qué escenarios de formación (diplomados, cursos cortos, seminarios) considera más útiles para su crecimiento profesional? <i>(Abierta)</i>

Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

Categorías del DNAO	Ítems
	Qué temáticas requiere desarrollar en habilidades de negociación y resolución de conflictos. <i>Abierta</i>
Innovación y transformación digital	<p>En qué grado requiere formación en herramientas digitales y sistemas de información para apoyar la gestión ambiental. <i>(Likert)</i></p> <p>¿Qué metodologías innovadoras de aprendizaje (por ejemplo: gamificación, simulaciones, talleres prácticos) considera más efectivas para cubrir sus necesidades? <i>(Abierta)</i></p> <p>Qué tipo de capacitaciones requiere para análisis de datos y uso de tecnologías emergentes (ej. inteligencia artificial, big data) aplicadas a la gestión ambiental. <i>(Abierta)</i></p>

Fuente: (2026) Construcción propia basado en el Diseño del DNAO

Adicionalmente, el instrumento permitió, con dos preguntas, consultar a los servidores por otras necesidades de capacitación que consideraran necesarias para el desarrollo profesional.

El diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional fue diligenciado por un total de 72 servidores (as), que representan el **42.85%** de la planta ocupada (168 servidores).

6.3.1.1 Resultados del diagnóstico de necesidades de aprendizaje Organizacional DNAO 2026

El DNAO en la SDA, fue diligenciado por 72 Servidores. A continuación, se presentan los resultados para cada uno de los ejes del PNFC, con un análisis de contenido textual que permitió determinar las necesidades más recurrentes, desde el cual se muestra un primer nivel de análisis.

Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

- Derechos Humanos con enfoque de género: aparece como necesidad explícita en varias respuestas.
- Resolución de conflictos y negociación: recurrente en distintos niveles, desde técnicas de mediación hasta modelos colaborativos (Harvard, BATNA).
- Diálogo social y participación ciudadana: se menciona como estrategia de articulación interinstitucional.
- Gestión emocional y control del estrés: vinculado a la contención de violencia y salud mental en escenarios de tensión.

Territorio, Vida y Ambiente

- Gestión ambiental y biodiversidad: muy recurrente (planes de manejo, restauración ecológica, incendios forestales, educación ambiental comunitaria).
- Ordenamiento territorial y planeación estratégica ambiental: aparece en múltiples respuestas como prioridad.
- Normatividad ambiental y cambio climático: actualización constante en legislación, permisos, licencias y procesos sancionatorios.



Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

- Sistemas de Información Geográfica (SIG/GIS): uno de los temas más recurrentes, ligado a planeación y monitoreo.
- Evaluación ambiental estratégica y sostenibilidad corporativa: se solicita formación en metodologías y herramientas de seguimiento.

Mujeres, Inclusión y Diversidad

- Enfoque de género: explícito en derechos humanos y en articulación interinstitucional.
- Inclusión y enfoque diferencial: aparece en atención al ciudadano y resolución de conflictos.
- Diversidad cultural y estilos de vida sostenibles: mencionados en relación con cultura ciudadana y consumo responsable.
- Laboratorios de innovación ciudadana con enfoque inclusivo: se sugiere como metodología participativa.

Transformación Digital y Cibercultura

- Inteligencia Artificial (IA): es el tema más recurrente en este eje, aparece en casi todas las respuestas (IA aplicada a gestión ambiental, análisis de datos, machine learning, big data).
- Análisis de datos y visualización: Excel avanzado, Python, R, SQL, Google Data Studio, Power BI.
- Herramientas digitales para gestión ambiental: ArcGIS, Looker Studio, DevOps, sistemas de información licenciados.
- Metodologías innovadoras de aprendizaje: gamificación, simulaciones, design thinking, aula invertida, aprendizaje basado en proyectos.
- Cibercultura y comunicación digital: habilidades para moderar webinars, presentaciones virtuales y uso de plataformas colaborativas.

Probidad, Ética e Identidad de lo Público

- Ética pública y transparencia: aparece como necesidad prioritaria en varias respuestas.
- Prevención de corrupción y gestión de riesgos: mencionada explícitamente (fraude, conflicto de intereses, líneas anticorrupción).
- Alta dirección del Estado y gestión pública territorial: se solicita formación en competencias administrativas y normativas.
- Control social y articulación interinstitucional: necesidad de conocer funciones de otras entidades y fortalecer cooperación.
- Identidad de lo público: se refleja en solicitudes de formación sobre competencias distritales y normatividad estatal.

Habilidades y Competencia

- Liderazgo y trabajo en equipo: el tema más repetido en el DNAO
- Comunicación efectiva y asertiva: aparece en casi todas las respuestas, vinculada a articulación y negociación.
- Inteligencia emocional y pensamiento crítico: recurrente como competencia blanda.
- Creatividad e innovación: mencionada como necesidad transversal.
- Gestión del tiempo y autoliderazgo: aparece en varias respuestas como habilidad práctica.
- Negociación y resolución de problemas: se repite en distintos niveles, desde habilidades básicas hasta modelos avanzados.

Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

De este primer nivel de análisis de los resultados se puede concluir que:

- **Necesidades más fuertes y transversales:** Liderazgo, Comunicación, Inteligencia Artificial, SIG, Normatividad ambiental, Ética pública.
- **Los Ejes con mayor densidad de respuestas:** Territorio, Vida y Ambiente + Transformación Digital y Cibercultura.
- **Los Ejes emergentes, pero menos frecuentes:** Mujeres, Inclusión y Diversidad (aunque aparecen, no con la misma fuerza que los demás).

En conclusión, se refleja una alta demanda en tres grandes bloques:

1. **Competencias blandas** (liderazgo, comunicación, negociación, inteligencia emocional).
2. **Gestión ambiental y territorial** (normatividad, SIG, biodiversidad, planeación estratégica).
3. **Transformación digital aplicada** (IA, big data, análisis de datos, metodologías innovadoras).

El segundo nivel de análisis se realizó agrupando las necesidades de aprendizaje más recurrentes, con los porcentajes relativos de frecuencia, para cada uno de los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, así:

Tabla 10: Tabla de recurrencias por eje del PNFC

Eje	Temáticas recurrentes	% de recurrencia
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos humanos con enfoque de género - Resolución de conflictos y negociación (Harvard, BATNA, mediación) - Diálogo social y participación ciudadana - Gestión emocional y salud mental 	15%
Territorio, Vida y Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión ambiental y biodiversidad - Ordenamiento territorial y planeación estratégica - Normatividad ambiental y cambio climático - Sistemas de Información Geográfica (SIG/GIS) - Evaluación ambiental estratégica y sostenibilidad 	25%
Mujeres, Inclusión y Diversidad	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque de género - Inclusión y enfoque diferencial en atención al ciudadano - Diversidad cultural y estilos de vida sostenibles - Innovación ciudadana con enfoque inclusivo 	10%
Transformación Digital y Cibercultura	<ul style="list-style-type: none"> - Inteligencia Artificial (IA), Machine Learning, Big Data - Análisis de datos y visualización (Excel, Python, R, Power BI) - Herramientas digitales para gestión ambiental (ArcGIS, Looker Studio) - Metodologías innovadoras (gamificación, design thinking, aula invertida) - Comunicación digital y cibercultura 	30%

Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

Probidad, Ética e Identidad de lo Público	<ul style="list-style-type: none"> - Ética pública y transparencia - Prevención de corrupción y gestión de riesgos - Alta dirección del Estado y gestión pública territorial - Control social y articulación interinstitucional - Identidad de lo público y competencias distritales 	10%
Habilidades y Competencia	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo y trabajo en equipo - Comunicación efectiva y asertiva - Inteligencia emocional y pensamiento crítico - Creatividad e innovación - Gestión del tiempo y autoliderazgo 	10%

Fuente: (2026) Construcción propia basado en los resultados del DNAO

En conclusión, frente a las temáticas recurrentes y al porcentaje de recurrencia, se puede afirmar lo siguiente:

- **Transformación Digital y Cibercultura (30%) y Territorio, Vida y Ambiente (25%)** son los ejes con mayor densidad de necesidades.
- **Paz Total, Memoria y Derechos Humanos (15%)** aparece con fuerza en negociación y resolución de conflictos.
- **Mujeres, Inclusión y Diversidad (10%), Probidad y Ética (10%), y Habilidades y Competencia (10%)** son ejes transversales, pero menos frecuentes en comparación.

Con base en estos resultados, se estimó el **Índice de priorización de capacitación**, en consideración de datos objetivos: **recurrencia, criterios de decisión y fórmula ponderada**. Estos se priorizan de acuerdo con los criterios de urgencia, impacto, brecha y factibilidad.

Índice de priorización de Capacitación

Fórmula aplicada:

$$[S_n = (\alpha U + \beta I + \gamma B + \delta F) \cdot W_e]$$

- (U): Urgencia (1–5)
- (I): Impacto (1–5)
- (B): Brecha (1–5)
- (F): Factibilidad (1–5)
- Pesos: ($\alpha=0.25, \beta=0.35, \gamma=0.25, \delta=0.15$)
- (W_e): Peso del eje = recurrencia/100
- **Variables de decisión por necesidad dentro de cada eje:**
 - **Urgencia (U):** necesidad temporal de capacitación (1 a 5).
 - **Impacto (I):** efecto esperado en resultados institucionales (1 a 5).
 - **Brecha (B):** distancia entre competencia actual y requerida (1 a 5).
 - **Factibilidad (F):** viabilidad de implementación en el año (1 a 5).
 - Escala común: 1 muy bajo, 5 muy alto.
- **Peso de recurrencia por eje (W_e):** normalizado en $[0,1]$. $[W_e = \frac{\text{Recurrencia del eje}}{100}]$ Ejemplo: Transformación Digital ($W_{\text{TD}}=0.30$).

Fórmula del índice por necesidad

Para cada necesidad (n) perteneciente al eje (e), define el puntaje compuesto:

Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

$$[S_n = (\alpha U + \beta I + \gamma B + \delta F) \cdot W_e]$$

- Pesos recomendados para los criterios: $[\alpha=0.25, \quad \beta=0.35, \quad \gamma=0.25, \quad \delta=0.15]$ Razón: privilegiar impacto y brecha, sin perder urgencia ni factibilidad.
- Rango de (S_n) : de (0) a $(5 \cdot (\alpha + \beta + \gamma + \delta) \cdot W_e = 5 \cdot 1.0 \cdot W_e)$. Máximo por eje: igual a $(5 \cdot W_e)$.

Índice agregado por eje

El índice del eje (e) se obtiene promediando (o sumando) las necesidades priorizadas del eje:

- **Promedio ponderado por número de necesidades (N_e) :** $[\text{Índice}_e = \frac{1}{N_e} \sum_{n=1}^{N_e} S_n]$
- Alternativa (si quieres resaltar volumen de demanda): suma simple $[\text{Índice}_e = \sum_{n=1}^{N_e} S_n]$ Nota: usar el promedio facilita comparar ejes con distinto número de necesidades.

Umbral de decisión

- **Alta prioridad:** $(\text{Índice}_e \geq 0.90 \cdot W_e)$
- **Media prioridad:** $(0.60 \cdot W_e \leq \text{Índice}_e < 0.90 \cdot W_e)$
- **Baja prioridad:** $(\text{Índice}_e < 0.60 \cdot W_e)$

Justificación: estos umbrales respetan el “techo” del eje dado por su recurrencia.

Ejemplo de cálculo

Supón la necesidad “Curso de Power BI” en Transformación Digital ($(W_e=0.30)$) con:

- $(U=4, I=5, B=4, F=4)$
- 1. Puntaje interno: $[\alpha U + \beta I + \gamma B + \delta F = 0.25(4) + 0.35(5) + 0.25(4) + 0.15(4) = 1.0 + 1.75 + 1.0 + 0.6 = 4.35]$
- 2. Índice de la necesidad: $[S_n = 4.35 \cdot 0.30 = 1.305]$

Interpretación: alta prioridad dentro del eje (cercano al máximo $(5 \cdot 0.30 = 1.5)$).

Tabla 11: Índice de priorización de Capacitación IPC

Eje Temático	Urgencia	Impacto	Brecha	F	Peso del eje (W_e)	Índice (S_n)	Prioridad
Transformación Digital (30%)	4	5	5	4	0.30	1.3875	Alta
Territorio, Vida y Ambiente (25%)	4	5	5	4	0.25	1.2125	Alta
Paz Total y DDHH (15%)	3	4	3	5	0.15	0.5025	Media
Mujeres, Inclusión y Diversidad (10%)	4	4	3	4	0.10	0.39	Baja
Probidad y Ética Pública (10%)	4	4	3	4	0.10	0.39	Baja
Habilidades y Competencia (10%)	5	5	4	4	0.10	0.465	Media

Fuente: (2026) Construcción propia basado en los resultados del DNAO

En conclusión, se puede inferir que:

Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

- **Alta prioridad:** Transformación Digital y Territorio → cursos de **Big Data, SIG y Gestión Ambiental Territorial**.
- **Media prioridad:** Paz Total y Habilidades blandas → negociación colaborativa y liderazgo.
- **Baja prioridad:** Inclusión y Ética → aunque importantes, aparecen con menor peso relativo en el diagnóstico.

Con base en la aplicación del Índice de priorización de capacitación y de acuerdo con las recurrencias establecidas, se identificaron los programas que son necesarios contratar de manera externa, dado que no son ofertados de manera gratuita pero que representan una prioridad alta para la entidad.

6.3.2 Diálogo con propósito

Adicionalmente, al ejercicio aplicado en la encuesta de Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, se realizó el espacio denominado diálogo con propósito, en este se presentaron los resultados del DNAO a los servidores(as), con el objeto de profundizar en los requerimientos de capacitación de estos mismos. Es de anotar que, se proyectó un instrumento para recopilar las ideas. Ahora bien, en este escenario se contó con la participación virtual de 36 servidores y de manera presencial de 17, para un total de 53 asistencias, lo que representa 31.54% de la planta.

Es de subrayar que, en promedio la participación de los(as) servidores(as) en los dos espacios fue del 74.39%, evidenciando una representación amplia frente al total de la planta ocupada en la SDA.

6.3.2. 1 Resultados del Diálogo con propósito

Para el procesamiento de los resultados obtenidos del diálogo, se realizó un análisis de contenido textual, en consistencia con la metodología de análisis del DNAO, los resultados se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 12: Recurrencias del resultado del diálogo con propósito

Eje temático	% de recurrencia sobre el total	Recurrencias principales
Transformación Digital y Cibercultura	22%	Inteligencia Artificial, Big Data, SIG, transparencia y datos abiertos
Territorio, Vida y Ambiente	20%	Cambio climático, ordenamiento territorial, participación comunitaria, economía circular, modelación ambiental
Habilidades y Competencias	20%	Inteligencia emocional, liderazgo, comunicación efectiva, resiliencia, bienestar laboral
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	14%	Derechos Humanos, memoria histórica, negociación colectiva, resolución pacífica de conflictos

Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

Eje temático	% de recurrencia sobre el total	Recurrencias principales
Mujeres, Inclusión y Diversidad	14%	Equidad de género, prevención de violencias, inclusión de poblaciones diversas, lenguaje incluyente
Probidad, Ética e Identidad de lo Público	10%	Ética institucional, transparencia, lucha contra la corrupción, integridad

Fuente: (2026) Construcción propia basado en los resultados del Diálogo

En conclusión, se puede inferir que:

- **Transformación Digital** (22%) es el eje más fuerte, lo que refleja la urgencia de capacitar en IA, datos y herramientas digitales.
- **Territorio y Habilidades** (20% cada uno) muestran un balance entre lo técnico-ambiental y lo humano-blando.
- **Paz Total y Diversidad** (14% cada uno) tienen un peso medio, pero son claves para la cultura institucional y la inclusión.
- **Probidad y Ética** (10%) es el eje más débil en volumen, aunque estratégico para la confianza pública.

De los resultados y aunado a las sugerencias que realizaron los(as) servidores(as) en el espacio presencial en la SDA, se concluye que IA, cambio climático, ética y emociones son los grandes transversales que atraviesan varios ejes. Adicional, se observa un equilibrio entre lo técnico (datos, ambiente) y lo humano (emociones, ética, inclusión) y; finalmente, se puede indicar que, las líneas estratégicas pueden convertirse en programas integrales que combinen diplomados técnicos con módulos de habilidades blandas y ética pública.

Ahora bien, se realizó la revisión de la oferta de otras entidades como la ESAP y el DASC, con el objeto de identificar desde la recurrencia que programas pueden ser obtenidos de manera gratuita, con el objeto de mapear las necesidades de contratación externa.

7.Cronograma de capacitación PIC 2026

De acuerdo con los resultados presentados, y con el debido sustento en lo anteriormente expuesto; se presenta el cronograma del Plan Institucional de Capacitación 2026 de la SDA, el cual puede visualizarse en el anexo 1. Este contiene 20 programas de formación en los seis ejes del Plan Nacional de formación y Capacitación para ser desarrollados de manera gratuita y seis (6) programas proyectados que responden a veintidós (22) necesidades de aprendizaje organizacional para ser desarrollados por contratación externa. Ver anexo 2.

Sumado al cronograma presentado, la SDA desde el PIC, también contempla los espacios de inducción para los nuevos servidores(as), y de reinducción para todos los colaboradores. Frente a la reinducción es pertinente anotar que, así como en la vigencia 2024 se realizó esta actividad, para esta vigencia se proyectaría una nueva jornada en caso de que se presenten cambios estratégicos en la entidad. Estos escenarios, permiten el fortalecimiento de las competencias de los servidores para el logro de los objetivos misionales de la entidad, de conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, Capítulo II, artículo 7.



Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

Asimismo, y siguiendo los lineamientos de la Circular 24 de 2017 del Departamento de Servicio Civil Distrital DASCD, la Secretaría Distrital de Ambiente continua con el desarrollo de la programación de formación y capacitación virtual con el curso: “Ingreso al servicio público” que contempla la inducción y reinducción, para los funcionarios que no lo han realizado o que ingresan por primera vez a la entidad.

En línea con lo expuesto, resulta necesario que los servidores(as) desarrollen los cursos que se relacionan a continuación:

1. Jornadas de sensibilización que promuevan el conocimiento y cumplimiento de las obligaciones y deberes funcionales previstos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
2. Formación a los servidores públicos enfocados a la resolución y manejo de conflictos, estrategias de atención efectiva de la ciudadanía, comunicación asertiva y lenguaje claro.
3. Incorporar en el proceso de inducción el curso Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción dispuesto por Función Pública para funcionarios y contratistas. (Sensibilizar que lo deben realizar y enviar el certificado).
4. Sensibilización de código de integridad y valores para servidores y contratistas.
5. Jornadas de socialización de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones y política antisoborno.

Es importante señalar que, este cronograma contemplará actividades adicionales que anualmente podrían ser solicitadas por FURAG, MIPG y las acciones de formación obligatorias para todos los servidores(as) nuevos en la entidad, que no requerirán de su aprobación para su ejecución por parte de comités internos.

Finalmente, la ejecución del PIC 2026, reposa en ocho principios conforme al Decreto Ley 1567 de 1998, y que son los siguientes:

1. **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
2. **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
3. **Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de aprendizaje previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
4. **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
5. **Prevalencia del Interés de la Organización:** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
6. **Profesionalización del Servicio Público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es



Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

7. **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
8. **Énfasis en la Práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
9. **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

8. Apoyos educativos

Adicionalmente y de manera transversal al Plan Institucional de Capacitación, integra en la propuesta los apoyos educativos que permiten apoyar a los servidores(as) de Carrera Administrativa y solicitar el incentivo para el desarrollo de estudios de educación no formal.

Para que los servidores(as) puedan acceder al incentivo de apoyo, desde la Dirección de Gestión Corporativa se ha definido la siguiente metodología:

1. Diligenciar el formato de solicitud de Apoyo Económico para educación (Código: PA01-PR52-F2) y tener en cuenta el cumplimiento de los requisitos para acceder al incentivo.
2. Radicar los documentos de la solicitud y la cotización de centro educativo; dentro de las fechas previstas por la Dirección de Gestión Corporativa.
3. Presentar cotización de la universidad, y/o instituto informando nombre del programa, admisión al programa, lugar, valor, fecha de iniciación y término de duración, nombre y NIT del centro educativo y plan de estudios.
4. Las áreas de Bienestar y Capacitación verificarán que el solicitante radicó los documentos antes mencionados y que cumple con los requisitos establecidos para poder acceder al subsidio.
5. Las áreas de Bienestar y capacitación informarán a los solicitantes si les fue aprobado o no el subsidio.
6. La Dirección de Gestión Corporativa elaborará el respectivo acto administrativo mediante el cual se reconocerá el subsidio a los beneficiarios.
7. La Dirección de Gestión Corporativa trasladará todos los soportes a la Subdirección Financiera para que efectúe el respectivo pago. En el caso que el pago no alcance a salir para la fecha oportuna del recibo, el funcionario podrá realizar el pago al establecimiento y el valor del subsidio se le reembolsará a la cuenta del funcionario, quien deberá soportar el pago realizado para el estudio e institución aprobada.

El presupuesto para el subsidio de educación para la vigencia corresponde a la suma de ocho millones de pesos (\$8.000.000) los cuales serán destinados para estudios a realizar en el segundo semestre de 2026 y serán distribuidos en partes iguales.

Frente a la destinación de los recursos, se debe tener en cuenta:

1. Si el valor del estudio es menor al subsidio, la entidad solo realizará el pago por el valor del estudio presentado, el saldo que le corresponde a dicho funcionario será



Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

repartido equitativamente entre los demás funcionarios que se les aprobó el subsidio.

2. Una vez presentados los documentos para una institución y estos hayan sido aprobados, no podrá ser cambiado el plan de estudio a realizar, ni la institución educativa.
3. El funcionario se compromete que máximo un (1) mes después de terminado el curso o semestre para el cual le fue aprobado el subsidio, presentará la certificación emitida por parte del Instituto o Universidad donde conste su participación y aprobación de este.
4. El funcionario que no realice los estudios para los cuales les fue aprobado el subsidio, deberá hacer devolución del valor total del subsidio entregado.
5. Se priorizarán las solicitudes de los funcionarios que no hayan sido beneficiados en el año inmediatamente anterior, en caso de no completarse el cupo podrán acceder quienes hayan obtenido el beneficio en la vigencia anterior.

9. Criterios y condiciones para acceder a los programas de capacitación

A continuación, se presentan los criterios y condiciones para acceder a los programas de capacitación descritos en el cronograma

1. Manifestar interés de participación en las actividades programadas de capacitación. Desde esta etapa, el funcionario quedaría inscrito en el programa de su elección, razón por la cual se le contemplará dentro del grupo de estudiantes aun cuando no haya hecho entrega del acta de compromiso en las fechas estipuladas.
2. Diligenciar y entregar al jefe inmediato y al director de Gestión Corporativa, el acta de compromiso debidamente diligenciada por las partes requeridas y demás formatos formalizados en la entidad en las fechas estipuladas.
3. Conforme al artículo 12, del decreto de Ley 1567 de 1998, los funcionarios deberán “Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar”.
4. La participación y culminación de los espacios de capacitación es obligatoria. El incumplimiento de esta condición podría generar un detrimento patrimonial a la entidad, por lo cual el funcionario deberá asumir los costos asociados en caso de inasistencia o no aprobación.
5. “Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad” (artículo 12, del decreto de Ley 1567 de 1998)
6. Prestar el “Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera” (artículo 12, del decreto de Ley 1567 de 1998).
7. “Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista” (artículo 12, del decreto de Ley 1567 de 1998).
8. Elaborar productos finales que fortalezcan la misionalidad de la entidad y de las oficinas y/o trabajos.

10. Seguimiento y evaluación

Para el desarrollo del PIC, se proponen dos tipos de seguimiento: uno sobre los programas seguimiento de primer orden, y otro sobre el plan operativo del PIC, denominado seguimiento de segundo orden.

Con lo cual contempla y define el proceso de evaluación, así como: En el contexto del PIC, la evaluación permitirá valorar si se cumplieron o no los resultados esperados en el desarrollo de las competencias de los servidores(as), y con ellas, la misión, la visión y los objetivos de la institución. “La evaluación del PIC pretende contar con información sistematizada tanto de la gestión del plan institucional de capacitación como de los resultados de esta capacitación, en términos de la incorporación de aprendizajes al puesto de trabajo y al mejor desempeño organizacional.” Como parte del proceso de seguimiento y evaluación, se prevé la implementación de las siguientes etapas:

1. Pertinencia de las estrategias de divulgación del programa.
2. Cumplimiento de fechas de inscripciones y en los acuerdos suscritos entre las partes vinculadas.
3. Aciertos y desaciertos de la logística y/o medios tecnológicos.
4. Implementación y desarrollo de las temáticas, metodologías, apuestas pedagógicas y didácticas de los programas de capacitación y/o formación.
5. Desempeño y participación de los participantes.
6. Instrumentos de evaluación del programa.
7. Cumplimiento de los objetivos de aprendizaje y/o de desarrollo. Coherencia lógica de las unidades y/o temáticas en los programas de capacitación y/o formación.
8. Pertinencia de los perfiles de los capacitadores.
9. Pertinencia de las actividades realizadas enmarcadas en los programas, con las acciones y misionalidad de la entidad.
10. Número de inscritos versus número de certificados.
11. Niveles de satisfacción de la capacitación e impacto en cada funcionario.

11. Seguimiento para la ejecución del PIC 2026

El seguimiento a las acciones formativas o de capacitación de la Secretaría Distrital de Ambiente, se desarrolla a continuación:

1. **Control de Asistencia:** Se realizará un seguimiento mensual a la asistencia y participación de cada funcionario en los diferentes espacios de capacitación y/o formación. Dichos informes deberán ser entregados por la institución educativa.
2. **Seguimiento al desarrollo de las clases:** Durante el desarrollo de cada espacio académico, se realizará un seguimiento a las dificultades o situaciones que puedan presentarse en el desarrollo de las clases para atender las necesidades que se presenten y así poder culminar con éxito cada espacio académico.
3. **Evaluación o seguimiento final:** Se realizará una evaluación o entrega final (trabajo) a la terminación de cada capacitación por parte de cada funcionario, con el propósito de observar la evolución y aprehensión de cada curso para así detectar



Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

posibles fallas encontradas y verificar la satisfacción o no de las mismas (cuando son organizadas por la Secretaría Distrital de Ambiente)

11.1 Indicadores PIC 2026

El indicador establecido para el Plan Institucional de Capacitación 2026 de la SDA, se medirá conforme al cumplimiento de lo programado para la actual vigencia por sobre lo ejecutado. Así, desde el plan se prevé la ejecución del 100% de las actividades programadas para cumplir tanto con las necesidades de aprendizaje manifestadas por los funcionarios, como por la planeación estratégica establecida en dicho plan.

$$N = \# \text{ Actividades desarrolladas} / \# \text{ actividades programadas}$$

Conforme a lo anterior y aunado a la evaluación y seguimiento que se realizará durante, y en la culminación de los espacios de capacitación, se pretende dar cumplimiento al grueso de necesidades de aprendizaje manifestadas por los funcionarios(as) y evidenciar el impacto que han tenido dichos espacios en el desarrollo de las actividades que cada funcionario acompaña y lidera en cada dependencia.

De otra parte, se ha establecido como indicador, el resultado de aportes documentales y/o académicos que se generen a partir de la capacitación y formación en diplomados y posgrados que sean financiadas por la SDA.

$$N = \# \text{ de participantes} / \# \text{ de producción académica}$$

Por último, se implementará el formato de transferencia del conocimiento institucional diseñado por la entidad, para evaluar el impacto y resultado en la gestión de la SDA en los procesos de capacitación y formación.

12. Ejecución

La Dirección de Talento Humano ha establecido en su plan de contratación 2026, un presupuesto aprobado por la Secretaría Distrital de Hacienda en su rubro de funcionamiento para capacitación, un valor de cuarenta y tres millones seiscientos treinta y siete mil pesos (\$43.637.000) y de Inversión - Fortalecimiento Institucional para la gestión ambiental Bogotá D.C de cincuenta y ocho millones de pesos (\$58.000.000)

13. Glosario

Aprendizaje: Consiste en transformaciones relativamente sostenidas en las formas de relación de los servidores con su entorno social, cultural y material. La visión tradicional y solipsista del aprendizaje como un cambio de conducta o creencias, se amplía desde una mirada hacia el contexto y la cotidianidad de los seres humanos.

Aprendizaje Organizacional: “El aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento” (p. 54) (Barrera & Sierra, 2014; en: DAFP, 2017).



Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

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 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” (p. 54) (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4; en: DAFP, 2017).

Competencias Laborales: Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo (p. 54)

Constructivismo: Teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (p. 55) (Ertmer y Newby, 1993; en: DAFP, 2017).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (p. 55) (Reza, 2006; en: DAFP, 2017).

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (p. 55) (Belloch, 2013; en: DAFP, 2017)

Formación: En los términos de este Plan, se entiende la formación como el 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 (p. 55) (Belloch, 2013; en: DAFP, 2017).

Gestión del Conocimiento: Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (p. 56) (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008; en: DAFP, 2017).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (p.56) (Gobierno de Colombia, 2017; en: DAFP).



Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

Servidor Público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la constitución, las leyes y normas que rigen al país (DAFP, 2017, pág. 56, en Constitución Política, 1991)

Sistema Nacional De Capacitación: De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el 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.” (p. 56) (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4; en: DAFP, 2017).

Valor Público: Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312. (p. 56).

14. Referencias Bibliográficas

- Arbonies, A., & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: Por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, 4, 296-312.
- Barrera, S., & Sierra, M. (2014). *Aprendizaje organizacional: La capacidad de las organizaciones para generar nuevo conocimiento*. En DAFP (2017).
- Belloch, C. (2013). *Entrenamiento: Modalidad de capacitación para el sector público*. En DAFP (2017).
- Centro para el Desarrollo Democrático. (2012). *Valor público: Estrategia del Estado para generar servicios eficientes y efectivos*.
- Congreso de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. <https://www.constituyente.gov.co/>
- Congreso de la República de Colombia. (1998). *Ley 489 de 1998*. Por la cual se dictan normas relacionadas con la organización y funcionamiento de la Administración Pública.
- Congreso de la República de Colombia. (1998). *Decreto Ley 1567 de 1998*. Por el cual se adopta el Estatuto de la Función Pública.



Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

Congreso de la República de Colombia. (2002). *Ley 734 de 2002*. Código Disciplinario Único.

Congreso de la República de Colombia. (2004). *Ley 909 de 2004*. Por la cual se dictan disposiciones sobre la carrera administrativa y el empleo público.

Congreso de la República de Colombia. (2006). *Ley 1064 de 2006*. Por la cual se regula el Sistema de Administración de Riesgos Laborales.

Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP]. (2023). *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030*.

Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP]. (2017). *Servidor público: Definición y marco legal*.

Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP]. (2023). *Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC DAFP – 2023*.

Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP]. (2014). *Circular Externa No. 100-010-2014*.

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital [DASCD]. (2021). *Plan Institucional de Capacitación*. Secretaría Distrital de la Función Pública.

Ertmer, P. A., & Newby, T. J. (1993). *Constructivismo: Teoría del aprendizaje y aplicación en entornos educativos*. En DAFP (2017).

Gobierno de Colombia. (2017). *Modelo Integrado de Planeación y Gestión*. En DAFP (2017).

Morales, A. (2016). *El valor público y la participación ciudadana en el contexto de la administración pública*.

Ortiz, R. (2014). *El constructivismo: Estrategias didácticas y principios básicos*. Editorial Académica Española.

Reza, M. (2006). *Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional (DNAO) en el sector público*. En DAFP (2017).

Riquelme, J., Cravero, M., & Saavedra, M. (2008). *Gestión del conocimiento en las organizaciones públicas: Un enfoque integrador*. En DAFP (2017).

UNESCO. (2004). *Informe sobre la educación para todos en el mundo*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Elaboró: Manuela Gómez Hurtado - Profesional contratista

Revisó: Andrés Elías Jaramillo - Director de Talento Humano.

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño – sesión # 1 del 29 de enero de 2026



Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

Anexo 1: Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2026 SDA

Eje Temático	Propósitos de formación	Resultados de aprendizaje esperados	Intensidad horaria sugerida	Entidades estatales (gratuito)	Cursos/Diplomas sugeridos	Cronograma tentativo 2026 ¹
Transformación Digital y Cibercultura (30%)	Fortalecer competencias en IA, Big Data y herramientas digitales para la gestión ambiental.	Aplicación de IA, SIG y análisis de datos en proyectos institucionales.	Diplomados: 120–160h Cursos cortos: 40–60h Bootcamps: 40h	SENA, ESAP, MinTIC	- Diplomado en Inteligencia Artificial aplicada a la gestión pública (ESAP - DASCD) - Curso SENA: Big Data y Analítica de Datos - Bootcamp MinTIC: Herramientas Digitales para Servidores Públicos - Curso SENA: ArcGIS y SIG para gestión ambiental	Jul–Sep: Bootcamps IA/Big Data Oct–Dic: Diplomados en SIG y analítica de datos
Territorio, Vida y Ambiente (25%)	Actualizar conocimientos en gestión ambiental, biodiversidad y normatividad.	Diseño y aplicación de planes de manejo ambiental y ordenamiento territorial.	Diplomados: 120h Cursos cortos: 40h Talleres prácticos: 20h	SENA, MinAmbiente, ESAP	- Diplomado ESAP: Gestión Ambiental Territorial - Curso SENA: Normatividad Ambiental Colombiana - Taller MinAmbiente: Cambio Climático y Adaptación - Curso SENA: Evaluación Ambiental Estratégica	Abr–Jun: Diplomados en ordenamiento territorial Oct–Dic: Talleres en normatividad ambiental
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos (15%)	Desarrollar capacidades en resolución de conflictos y enfoque de derechos humanos.	Aplicación de técnicas de negociación colaborativa y enfoque de género.	Seminarios: 20h Cursos cortos: 40h	ESAP, Función Pública	- Seminario ESAP: Negociación Colaborativa y BATNA - Curso ESAP-DASCD: Derechos Humanos y	Abr–Jun: Seminarios en negociación Jul–Sep: Cursos en derechos humanos

¹ El cumplimiento del cronograma depende de la oferta de otras entidades estatales o entes multilaterales como el BID, la OCDE, etc. Se procurará mantener la oferta con los programas definidos o equivalentes en términos temáticos para asegurar la continuidad de la oferta y se mantendrá de manera mensual la oferta del DASCD

Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

Eje Temático	Propósitos de formación	Resultados de aprendizaje esperados	Intensidad horaria sugerida	Entidades estatales (gratuito)	Cursos/Diplomas sugeridos	Cronograma tentativo 2026 ¹
					Enfoque de Género - Taller Función Pública: Participación Ciudadana y Diálogo Social	
Mujeres, Inclusión y Diversidad (10%)	Promover inclusión y atención diferencial en la gestión pública.	Aplicación de enfoque de género y diversidad cultural en atención al ciudadano.	Talleres: 20h Cursos cortos: 40h	ESAP, SENA, MinCultura	- Taller ESAP: Atención al Ciudadano con Enfoque Diferencial - Curso SENA: Cultura Ciudadana y Diversidad - Laboratorio MinCultura: Innovación Ciudadana Inclusiva	Ene–Mar: Talleres en enfoque de género Oct–Dic: Laboratorios de innovación ciudadana
Probidad, Ética e Identidad de lo Público (10%)	Fortalecer la ética pública, transparencia y prevención de corrupción.	Aplicación de principios de probidad y control social en la gestión.	Diplomados: 120h Cursos cortos: 40h	ESAP, Función Pública, SENA	- Diplomado ESAP: Ética Pública y Transparencia - Curso Función Pública: Prevención de la Corrupción y Gestión de Riesgos - Curso SENA: Gestión Pública Territorial	Ene–Mar: Cursos en ética pública Jul–Sep: Diplomados en transparencia
Habilidades y Competencia (10%)	Desarrollar liderazgo, comunicación efectiva e inteligencia emocional.	Liderazgo colaborativo, comunicación asertiva y gestión emocional.	Talleres: 20h Cursos cortos: 40h	SENA, ESAP, Función Pública	- Taller SENA: Liderazgo y Trabajo en Equipo - Curso ESAP: Comunicación Efectiva en el Sector Público - Seminario Función Pública: Inteligencia Emocional para Servidores Públicos	Ene–Mar: Talleres de liderazgo Abr–Jun: Cursos en comunicación efectiva

Fuente: (2026) Construcción propia basado en los resultados del DNAO

Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

Anexo 2: Programas de formación por contratación externa

PROGRAMA	EJE PNFC	DESCRIPCIÓN TÉCNICA DEL BIEN, OBRA O SERVICIO A CONTRATAR
Programa de capacitación: Paz total, memoria y derechos humanos en el sector público	Eje 1: Paz total, memoria y derechos Humanos	Módulo 1: Derechos Humanos. Módulo 2: Memoria y Territorio Módulo 3: Negociación colectiva
Programa de capacitación: Territorio, vida y ambiente	Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Módulo 1: Energías limpias y conflictos socioambientales Módulo 2: Cambio climático desde la ciudadanía Módulo 3: Sistemas de información geográfica Módulo 4: Cartografía participativa y cartografía social Módulo 5: Economía circular y desarrollo sostenible Módulo 6: Plan de Ordenamiento Territorial Módulo 7: Aspectos ambientales para el desarrollo de la ciudad Módulo 8: Instrumentos y mecanismos territoriales para el levantamiento de información ambiental comunitaria
Programa de capacitación: Mujeres, inclusión y diversidad	Eje 3: Mujeres, inclusión y Diversidad	Módulo 1: Enfoque de género, interseccional y diferencial en el marco de la garantía de derechos
Programa de capacitación: Transformación Digital y Cibercultura	Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Módulo 1: Seguridad digital y de la información Módulo 2: Analítica de datos Módulo 3: Big Data
Programa de capacitación: Probidad, ética e identidad de lo público	Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo Público	Módulo 1: Valores del servicio público Módulo 2: Principios de la función pública. Módulo 3: Régimen disciplinario y control de daño antijurídico Módulo 4: Política de integridad (código de integridad – conflicto de intereses)
Programa de capacitación: Fortalecimiento de Habilidades y Competencias en el sector público	Eje 6: Habilidades y competencias	Módulo 1: Inteligencia emocional Módulo 2: Pensamiento crítico, estratégico y razonamiento analítico Módulo 3: Liderazgo y comunicación en entornos digitales

Fuente: (2026) Construcción propia basado en los resultados del DNAO y en el Índice de Priorización de Capacitación IPC

Elaboró: Manuela Gómez Hurtado

Revisó: Andrés Elías Jaramillo Rivera

Aprobó: Comisión de Personal enero 21 de 2026 / Comité Institucional de Gestión y Desempeño enero 29 de 2026 - Sesión # 1 de 2026