



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO



SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE GESTIÓN HUMANA

2026

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. CONTEXTO	4
2. MARCO NORMATIVO	5
3. MARCO CONCEPTUAL.....	6
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	9
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2026.....	11
6. ESTRATEGIA EJECUCION PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	34
7. CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026	42
8. SEGUIMENTO CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026.....	44
9. EVALUACIÓN.....	44

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación - PIC del Ministerio de Justicia y del Derecho se encuentra integrado al Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2026, aprobado en la primera sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

El PIC se articuló con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 y los ejes temáticos definidos en la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación -PIC: Paz total, memoria y derechos humanos; Territorio, vida y ambiente; Mujeres, inclusión y diversidad; Transformación digital y cibercultura; Probidad, ética e identidad de lo público y Habilidades y competencias.

Para la formulación del presente plan se identificaron y valoraron las necesidades de capacitación para el año 2026, a través de encuestas, con la participación de los servidores y directivos del Ministerio de Justicia y del Derecho, logrando la articulación de temáticas enfocadas a procesos misionales y aquellas dirigidas a procesos transversales, las cuales potencializan los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes de los servidores públicos del Ministerio.

Así mismo, el Plan Institucional de Capacitación contempla el desarrollo de los programas de Inducción y Reinducción; de acuerdo con lo señalado en el Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 y las normas vigentes en esta materia.

Finalmente, para la ejecución del plan en mención se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las dimensiones plasmadas en MIPG, las políticas públicas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados dentro de la misión y visión institucionales. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

1. CONTEXTO

Objetivo general	Fortalecer las competencias laborales (funcionales y comportamentales) de los servidores públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho, a través de procesos de formación y capacitación que permitan mejorar el desempeño institucional.
Objetivos Estratégicos	<ol style="list-style-type: none">1.Determinar las necesidades de formación y capacitación manifestadas por los líderes y los servidores de la Entidad.2.Fortalecer los procesos de inducción y reincidencia tomando en cuenta las necesidades y el dinamismo propio de la administración pública como herramienta para aumentar el sentido de pertenencia y la cultura organizacional.3.Actualizar los conocimientos, impulsar y consolidar las habilidades, aptitudes y destrezas, de los servidores de la Entidad.4.Orientar los esfuerzos hacia el fortalecimiento constante de las habilidades directivas que deben tener los líderes que cuentan con equipos de trabajo bajo su dirección.5.Promover la participación de los servidores públicos en la oferta de capacitación propuesta por el Ministerio de Justicia y del Derecho.
Alcance	<p>Los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, quienes participarán de los programas de aprendizaje, no obstante, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa, de conformidad con la Ley 1960 de 2019 que modificó la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998.</p> <p>Para las actividades que se realicen en el marco del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Sistema Integrado de Gestión, o en convocatorias que sean abiertas y gratuitas, podrán participar todos los colaboradores de la entidad.</p>

2. MARCO NORMATIVO

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación se tiene en cuenta los principales fundamentos legales enmarcados en la normatividad vigente:

Norma	Temática
Constitución Política de 1991	Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.”
Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 de 2004	Título VI, Capítulo I, artículo 36, numeral 1: “La capacitación y la 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 fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Ley 1952 de 2019, art. 37 numeral 3 y art. 48, numeral 42	Los cuales establecen como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones y el deber de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
Ley 1960 de 2019	Se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)	Se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
Decreto 648 de 2017	Se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Resolución No. 104 de 2020	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y de Capacitación 2020-2030, expedida conjuntamente por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la ESAP el 4 de marzo de 2020.

3. MARCO CONCEPTUAL

Educación informal. Según el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015 tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tenga una duración inferior a 160 horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada y sólo dará lugar a la expedición de una constancia de asistencia.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento. 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.

Formación. En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Plan Institucional de Capacitación–PIC. De acuerdo con la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación- PIC, enfocado desde El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, “*Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.* Función Pública (2023).

Proyectos de Aprendizaje por Equipos – PAE. Estrategia propuesta por el DAFP en 2008 para identificar, formular e implementar Planes Institucionales de Capacitación- PIC, desde los problemas o retos estratégicos organizacionales, que lleven al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales y que depende de la participación activa de los colaboradores en su propio aprendizaje, la construcción del

conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones para producir conocimientos.

Ejes temáticos: El Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030. Dicha actualización responde a las necesidades de alinear los contenidos y orientaciones impartidas en materia de capacitación a través de este instrumento, con los contenidos y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo. Los 6 ejes en la actual versión del PNFC son:



Ilustración 1 Ejes, fuente: Dirección de empleo público, Función Pública y ESAP 2023.

Eje paz total, memoria y derechos humanos: Orientada hacia la transformación institucional y cultural de los servidores públicos, esta iniciativa se fundamenta en un liderazgo político capaz de redefinir su universo simbólico. Su objetivo es crear entornos propicios para la construcción de la paz y la salvaguarda de los derechos. Esta perspectiva responde a la importancia crucial de las administraciones públicas en el proceso de construcción de la paz en la sociedad. Dichas administraciones desempeñan un papel fundamental al gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que inciden directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Eje territorio, vida y ambiente: Dirigido a los servidores públicos, busca que interpreten los territorios como construcciones sociales que representan tanto sustento material como simbólico en las relaciones entre sociedad y naturaleza. La intención es ver el territorio como

una categoría conceptual y analítica en la geografía humana, donde se reflejan armonías o contradicciones en las manifestaciones de las relaciones de poder. Estas relaciones se expresan a través de diversas formas y medios, involucrando instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades, delineando las dinámicas sociales en el territorio.

Eje mujeres, inclusión y diversidad: Este eje busca potenciar las habilidades del personal en entidades públicas, centrándose en los enfoques de género, interseccionalidad y diferenciación. Su objetivo es mejorar continuamente la gestión pública y su desarrollo, conforme a la Ley 2294 de 2023. Se persigue lograr cinco transformaciones clave para establecer un nuevo contrato social que promueva una cultura de paz, destacando el respeto por la vida digna y la preservación del entorno como ejes centrales del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este contexto, se insta a las y los servidores públicos a adquirir habilidades y conocimientos necesarios para diseñar, implementar y monitorear planes, programas, estrategias y políticas efectivas. El objetivo final es superar las desigualdades de género, las exclusiones históricas de diversas poblaciones en el Estado colombiano y promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

Eje transformación digital y cibercultura: La transformación digital implica la reorganización de métodos y estrategias por parte de organizaciones y entidades para aprovechar los beneficios de la digitalización y la implementación dinámica de tecnologías de la información y comunicación. En la actual era de cambios impulsada por las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), emergen nuevos conceptos que ven a las TIC como herramientas transformadoras de procesos tradicionales. A nivel nacional, el Gobierno establece directrices para la transformación digital tanto a nivel social como estatal. La capacitación estará orientada a la preparación para comprender y aplicar los principios de la Cuarta Revolución Industrial y la transformación digital. Dado el impacto de las tendencias globales de la industria en la economía mundial, se sostiene que todos los servidores públicos deben desarrollar habilidades cognitivas, destrezas y conductas éticas para aprovechar eficazmente las herramientas de la industria 4.0. El objetivo es que esta formación impulse un cambio cultural y organizacional en el sector público, transformando la provisión de bienes y servicios del Estado y mejorando las relaciones con la ciudadanía, adoptando la perspectiva de un "Servidor Público 4.0".

Eje probidad, ética e identidad de lo público: El conocimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y mente se basa en la idea de que la identificación es un impulso innato para reconocerse en los valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social. Desde esta perspectiva, las personas buscan activamente la identidad, incluso si no siempre lo demuestran. Simultáneamente, cada ser humano aspira a mejorar y proteger su identidad. En este contexto, el rasgo central de identidad del servidor público debería ser la ética en lo público.

Eje habilidades y competencias: La administración pública abarca la planificación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos estatales. Conforme a la constitución colombiana, la función pública debe orientarse hacia resultados, requiriendo el diseño de una cadena de valor que contribuya de manera organizada a los fines esenciales del Estado. La gestión pública incluye la administración del talento humano para lograr metas y cumplir responsabilidades. La calidad y oportunidad en el servicio público dependen en gran medida de la planificación, desarrollo y fortalecimiento del ciclo de vida (ingreso, desarrollo y retiro) de los servidores públicos. Desde esta perspectiva, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, siendo una aliada estratégica para el cumplimiento de las misiones de las entidades.

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Principios Dimensionales

Saber Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones.

Saberes: Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener servidores públicos interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.

Saber Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del servidor público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

El Ministerio de Justicia y del Derecho desarrollará, ejecutará y evaluará el PIC de acuerdo con los siguientes **principios Rectores**, establecidos en el Decreto-Ley 1567 de 1998:

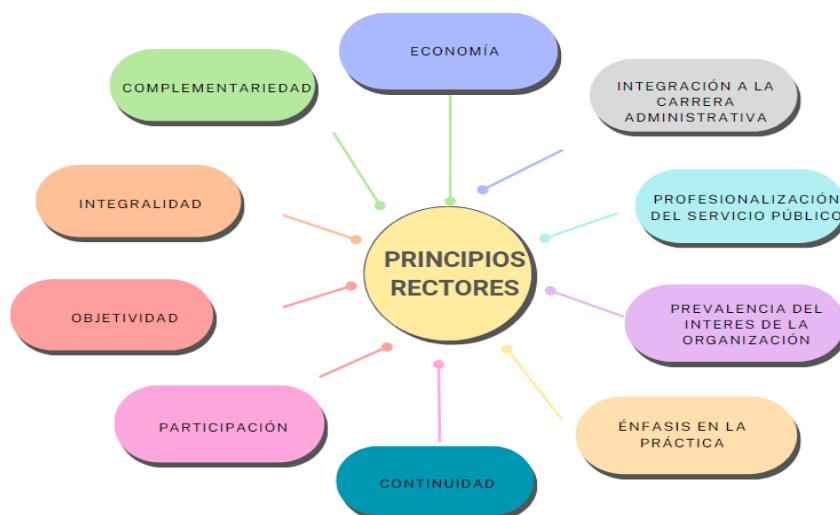


Ilustración 2 Principios- fuente Decreto Ley 1567 de 1998

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.

Prevalencia del Interés de la Organización: Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la Carrera Administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

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 derecho de carrera administrativa.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la Práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes que requieren acciones a largo plazo.

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2026

El diagnóstico de necesidades de capacitación y la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia, se realizó con base en la guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación -PIC, enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, y teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Resultados de la ejecución del PIC-2025.
- Capacidades solicitadas de acuerdo a los planes de mejoramiento.
- Identificación de necesidades mediante encuesta diagnostica planes institucionales de Bienestar y capacitación 2026, en la cual adicionalmente se consultaron los Proyectos de Aprendizaje en Equipos PAE.
- Matriz de identificación necesidades de las dependencias por áreas y capacitaciones internas proyectadas para el 2026, diligenciada por los directivos.
- Capacitaciones internas proyectadas por las distintas dependencias del Ministerio para ser ejecutadas con cargo al presupuesto asignado a las mismas.
- **Presupuesto asignado para el PIC en la vigencia 2026.**

Resultados de la ejecución del PIC vigencia 2025 con cargo al presupuesto

Durante el PIC 2025 se realizaron 6 diplomados virtuales sincrónicas, con cargo a presupuesto; estas se desarrollaron en los meses de agosto a noviembre de 2025; a través del contrato 637 de 2025 con Tiindux S.A.S, cuyo objeto fue *"Realizar las capacitaciones enmarcadas dentro del Plan Institucional del Capacitación, según lineamientos del Departamento Administrativo de la*

Función Pública, vigencia 2025." con una duración de 120 horas que contemplan 72 horas académicas virtuales sincrónicas que corresponde al 60% y 48 horas virtuales asincrónicas que corresponden al 40%.el cual se ejecutó al 100%.

No.	TEMA CAPACITACIÓN	No DE FUNCIONARIOS INSCRITOS	No DE FUNCIONARIOS CERTIFICADOS	No FUNCIONARIOS QUE DESERTARON	% DESERCIÓN
1	Diplomado en Derecho Humanos y Acceso a la Justicia Transicional	12	9	3	25%
2	Diplomado en Métodos Alternos de Solución de Conflictos; con extensión a diplomado en conciliación extrajudicial en Derecho	15	12	3	20%
3	Diplomado en Derecho Administrativo, Disciplinario y Probatorio	20	20	0	0%
3	Diplomado en Justicia Familiar	18	16	2	11%
4	Diplomado en presupuesto en el sector público	19	17	2	10%
5	Diplomado en transformación digital	14	11	3	21%
	TOTAL	98	85	13	

Tabla 1 Resultados del PIC 2025, fuente: Tiindux S.A.S

Es importante aclarar que, de los 85 certificados expedidos, 7 de ellos fueron otorgados a funcionarios que participaron en dos (2) diplomados, por lo tanto, fueron 78 funcionarios certificados.

Se observa que se presentó una deserción general del 13%; los Diplomados en Derecho Humanos y Acceso a la Justicia Transicional y Diplomado en Métodos Alternos de Solución de Conflictos; con extensión a diplomado en conciliación extrajudicial en Derecho presentaron mayor deserción con un 25% y 20% respectivamente y el Diplomado en Derecho Administrativo, Disciplinario y Probatorio (0%) no presentó deserción.

Es de gran importancia indicar los motivos por los cuales los servidores públicos desertaron, Retiro de la Entidad, vacaciones, Deserción justificada en carga laboral y el 50% de la deserción fue sin justificación y bajo rendimiento.

En la presente vigencia y con el objetivo de evitar la deserción de los funcionarios a las capacitaciones con cargo a presupuesto, se solicitará lo siguiente:

1. Validar las situaciones administrativas proyectadas (vacaciones, periodo de prueba, licencias, etc.) durante las fechas de desarrollo de las capacitaciones, en tal caso los funcionarios interesados deben abstenerse de inscribirse.
2. Se solicitará formalmente a los jefes inmediatos revisar la necesidad de que los integrantes de los diferentes grupos de trabajo participen en la oferta de capacitaciones, quien podrá delegar a los funcionarios pertinentes.
3. Los funcionarios deberán comunicar a los jefes inmediatos su interés en participar en las capacitaciones y/o cursos, con el fin de acordar y contar con el tiempo y espacio requerido para llevar a cabo cada una de las actividades y responsabilidades que puedan surgir durante la ejecución de los cronogramas.
4. Las fechas de ejecución, intensidad horaria y consecuencias de la deserción injustificadas serán informadas formalmente a los jefes inmediatos a fin de que se informe al grupo de Gestión Humana si los funcionarios interesados tienen la disponibilidad de tiempo para capacitarse de acuerdo con los horarios establecidos.

Encuestas de Satisfacción Tiindux S.A.S

Para medir la satisfacción de las capacitaciones realizadas Tiindux S.A.S, aplico una encuesta 78 funcionarios certificados, obteniendo (41 respuestas) es decir un éxito de respuesta del 52%.

Para los resultados de la encuesta se utilizó una escala tipo Likert de cinco niveles, desde Muy Insatisfactorio (1) hasta Muy Satisfactorio (5); los criterios evaluados permitieron analizar de manera integral:

- Pertinencia y relevancia de los contenidos.
- Calidad de los materiales y recursos pedagógicos.
- Metodología de enseñanza.
- Dominio temático del facilitador.
- Adecuación de la modalidad.
- Organización logística y soporte.
- Ambiente de aprendizaje.
- Cumplimiento de objetivos de aprendizaje.
- Claridad y justicia de la evaluación.
- Aplicabilidad del conocimiento adquirido.

El análisis se desarrolla por diplomado, integrando resultados cuantitativos y una lectura cualitativa orientada a la toma de decisiones.

No.	TEMA CAPACITACIÓN	NIVEL DE SATISFACCION PROMEDIO	Hallazgos	Fortalezas	Oportunidades de mejora
1	Diplomado en Derecho Humanos y Acceso a la Justicia Transicional	4.8	<ul style="list-style-type: none"> *Nivel de satisfacción muy alto. *Alta percepción de impacto en el desempeño laboral. *Excelente valoración ambiente aprendizaje *Elevada aplicabilidad práctica del conocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> *Altísima pertinencia frente a funciones institucionales. *Metodología participativa, reflexiva y contextualizada. *Enfoque claro en derechos humanos y acceso a la justicia. *Materiales pedagógicos de alta calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> *Mantener el modelo pedagógico implementado. *Profundizar en estudios de casos territoriales específicos. *Ampliar espacios de intercambio interinstitucional *Sistematizar buenas prácticas para replicarlas en otros diplomados.
2	Diplomado en Métodos Alternos de Solución de Conflictos; con extensión a diplomado en conciliación extrajudicial en Derecho	4.8	<ul style="list-style-type: none"> *Nivel de satisfacción muy alto. *Alta percepción de aplicabilidad inmediata. *Evaluación percibida como clara y justa. *Alto impacto institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> *Metodología activa, práctica y participativa. *Dominio conceptual y práctico del facilitador *Excelente articulación teoría-práctica. *Desarrollo efectivo de competencias prácticas. 	<ul style="list-style-type: none"> *Mantener el enfoque pedagógico actual. *Ampliar simulaciones avanzadas y prácticas supervisadas. *Profundizar en contextos territoriales específicos *Sistematizar el modelo para replicación institucional.
3	Diplomado en Derecho Administrativo, Disciplinario y Probatorio	3.9	<ul style="list-style-type: none"> *Nivel de satisfacción positivo, aunque no sobresaliente. *Alta valoración del dominio temático del facilitador *Densidad normativa percibida como alta. 	<ul style="list-style-type: none"> *Alta pertinencia normativa de los contenidos *Reforzo conocimientos esenciales para el ejercicio administrativo. *Actualización conceptual y jurídica adecuada. 	<ul style="list-style-type: none"> *Incrementar el uso de casos prácticos reales del sector público *Desarrollar materiales de apoyo más didácticos y visuales *Ajustar el ritmo de desarrollo de los contenidos

No.	TEMA CAPACITACIÓN	NIVEL DE SATISFACCION PROMEDIO	Hallazgos	Fortalezas	Oportunidades de mejora
			*Evaluación considerada clara y justa.	*Alineación con funciones propias de los participantes.	*Incorporar simulaciones y ejercicios aplicados.
4	Diplomado en Justicia Familiar	4.3	<ul style="list-style-type: none"> *Nivel alto de satisfacción general *Percepción positiva del impacto laboral. *Metodología adecuada al tema *Evaluación bien valorada. 	<ul style="list-style-type: none"> *Contenidos claros y pertinentes para el ejercicio profesional *Buena articulación entre teoría y práctica normativa *Aporta herramientas concretas para la función institucional *Contribuye al fortalecimiento del servicio en justicia familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> *Ampliar el análisis de casos complejos y multidisciplinarios *Fortalecer espacios de discusión entre participantes. *Incluir mayor diversidad de escenarios territoriales. *Integrar actividades colaborativas adicionales.
5	Diplomado en presupuesto en el sector público	5	<ul style="list-style-type: none"> *Diplomado con los puntajes más altos de satisfacción. *Alta percepción de utilidad y aplicabilidad. *Evaluación altamente valorada. *Ausencia de observaciones críticas relevantes. 	<ul style="list-style-type: none"> *Claridad metodológica sobresaliente *Excelente integración entre teoría, normativa y práctica. *Contenidos pertinentes y actualizados *Alto nivel de madurez del diseño formativo. 	<ul style="list-style-type: none"> *Mantener el diseño pedagógico actual *Documentar la experiencia como modelo institucional *Replicar la estructura metodológica en otros diplomados. *Profundizar en herramientas avanzadas para perfiles especializados.
6	Diplomado en transformación digital	5	<ul style="list-style-type: none"> * Diplomado con los puntajes más altos de satisfacción. *Es considerado pertinente y actualizado, alineado con las necesidades actuales del sector público. * Se evidencia una alta valoración del facilitador, tanto por 	<ul style="list-style-type: none"> *Temáticas alineadas con los procesos actuales de modernización y transformación institucional. *Introduce conceptos clave sobre transformación digital y cambio organizacional. *Sensibiliza sobre la importancia de la 	<ul style="list-style-type: none"> *Fortalecer el componente práctico y aplicado a funciones reales del sector público. * Ajustar los horarios y optimizar el tiempo de las sesiones para facilitar la asistencia. * Incorporar estudios de caso institucionales, herramientas

No.	TEMA CAPACITACIÓN	NIVEL DE SATISFACCION PROMEDIO	Hallazgos	Fortalezas	Oportunidades de mejora
			su dominio temático como por su metodología.	digitalización institucional. *Contribuye a la reflexión estratégica sobre innovación pública	concretas y ejercicios prácticos. *Considerar una mayor profundización temática en futuras ediciones, dado el interés generado.

Tabla 2 Resultados del PIC 2025, fuente: Tiindux S.A.S

Con base en los resultados se puede concluir:

- Los diplomados con mayor calificación fueron Diplomado en Presupuesto en el sector Público y Diplomado en Transformación Digital.
- Se destaca una alta percepción de aplicabilidad práctica del conocimiento, especialmente en aquellos diplomados con enfoque normativo-operativo y en los relacionados con modernización institucional.
- Los participantes valoran positivamente el dominio temático de los facilitadores, la claridad metodológica, la alineación entre teoría y práctica.
- Las oportunidades de mejora identificadas se concentran principalmente en incrementar el componente práctico, ajustar ritmos, cargas normativas y tiempos y ampliar el análisis de casos reales y territoriales.
- En general, los resultados permiten concluir que los diplomados ejecutados constituyen un impacto positivo en el fortalecimiento de capacidades institucionales.

Encuestas de Satisfacción Ministerio de Justicia y del Derecho

De igual forma por parte del MJD e realizó la encuesta de satisfacción para los 6 diplomados con cargo a presupuesto, en la cual participaron 40 funcionarios de los 78 funcionarios certificados obteniendo un éxito de respuesta del 52% En esta actividad se calificó en **una escala de 1 a 4 donde (1. Deficiente, 2. Regular, 3. Bueno y 4. excelente)**, evaluando los siguientes criterios:

1. Si los objetivos de la capacitación se cumplieron
2. Si La actividad le permitió mejorar sus capacidades, habilidades y/o conocimientos
3. Si el facilitador conoce y domina el tema y/o actividad a profundidad
4. Si el facilitador utilizó metodologías apropiadas.
5. Si el facilitador promovió la participación e intercambio de ideas y experiencias.

6. Si la modalidad seleccionada para desarrollar la capacitación fue la adecuada

7. Si el horario y duración de las sesiones y la capacitación fue la adecuada

No.	TEMA CAPACITACIÓN	Nº PARTICIPANTES ENCUESTA	OBJETIVOS	MEJORA DE CAPACIDADES	CONOCIMIENTO Y DOMINIO DEL TEMA	MÉTODOLOGIA	PARTICIPACIÓN	MODALIDAD	HORARIO Y DURACIÓN DE SESIONES
1	Diplomado en Derecho Humanos y Acceso a la Justicia Transicional	3	100% EXCELENTE	66,7% EXCELENTE 33,3% BUENO	100% EXCELENTE	66,7% EXCELENTE 33,3% BUENO	100% EXCELENTE	66,7% EXCELENTE 33,3% BUENO	33,3% EXCELENTE 33,3% BUENO 33,3% REGULAR
2	Diplomado en Métodos Alternos de Solución de Conflictos; con extensión a diplomado en conciliación extrajudicial en Derecho	6	83,3% EXCELENTE 16,7% BUENO	83,3% EXCELENTE 16,7% BUENO	100% EXCELENTE	66,7% EXCELENTE 33,3% BUENO	100% EXCELENTE	83,3% EXCELENTE 16,7% BUENO	50% EXCELENTE 16,7% BUENO 33,30% DEFICIENTE
3	Diplomado en Derecho Administrativo, Disciplinario y Probatorio	10	80% EXCELENTE 20% BUENO	80% EXCELENTE 20% BUENO	90% EXCELENTE 10% BUENO	80% EXCELENTE 20% BUENO	90% EXCELENTE 10% BUENO	70% EXCELENTE 20% BUENO 10% REGULAR 10% DEFICIENTE	40% EXCELENTE 10% BUENO 30% REGULAR 20% DEFICIENTE
4	Diplomado en Justicia Familiar	5	80% EXCELENTE 20% BUENO	80% EXCELENTE 20% BUENO	80% EXCELENTE 20% BUENO	80% EXCELENTE 20% BUENO	80% EXCELENTE 20% BUENO	80% EXCELENTE 20% BUENO	60% EXCELENTE 20% BUENO 20% DEFICIENTE
5	Diplomado en presupuesto en el sector público	9	44,45% EXCELENTE 55,6% BUENO	44,45% EXCELENTE 55,6% BUENO	44,4% EXCELENTE 44,4% BUENO 11% REGULAR	22,2% EXCELENTE 44,4% BUENO 33,3% REGULAR	77,85% EXCELENTE 22,2% BUENO	44,42% EXCELENTE 44,4,2% BUENO 11,1% REGULAR	11,1% EXCELENTE 44,4,2% BUENO 22,2% REGULAR 22,2% DEFICIENTE
6	Diplomado en transformación digital	7	87,5% EXCELENTE 14,3% BUENO	87,5% EXCELENTE 14,3% BUENO	87,5% EXCELENTE 14,3% BUENO	87,5% EXCELENTE 14,3% BUENO	87,5% EXCELENTE 14,3% BUENO	87,5% EXCELENTE 14,3% BUENO	57,1% EXCELENTE 42,9% BUENO

Tabla 3 Resultados del PIC 2025, fuente: MJD

Resultados Diplomados

De acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada para los Diplomados se concluye que:

- El 100% de los funcionarios encuestados considera se deben seguir realizando este tipo de actividades ya que se fortalecen y actualizan las competencias de los servidores públicos para prestar un mejor servicio.
- Las recomendaciones y sugerencias que se realizaron por parte de los funcionarios encuestados son las siguientes:
 - Que las formaciones permitan gestionar certificaciones de educación para el trabajo y desarrollo humano es decir que tengan una duración de 160 horas
 - Revisión de los horarios de las clases sincrónicas para que se dicten en horarios laborales, en franjas horarias no mayores a 2 horas, no obstante, también opinan algunos servidores que se cruzan con actividades laborales
 - Requieren diplomados con mayores sesiones de IA.
 - Previo a la firma de un convenio realizar un sondeo temático y de horarios de capacitación
 - Que la modalidad exigida permita espacios asincrónicos.
 - Reiteran la importancia de que los directivos conozcan los horarios para que permitan el desarrollo de estas capacitaciones.

Resultados ejecución del PIC vigencia 2025 sin cargo al presupuesto

Con la intención de satisfacer las necesidades de los colaboradores de la Entidad, el Grupo de Gestión Humana realizó capacitaciones con apoyo interinstitucional, sin ningún costo al presupuesto del MJD.

No cursos/ diplomados	TEMAS DE CAPACITACIÓN	FECHAS	ENTIDAD
8	Diplomado en empleo Público Curso Negociación colectiva Diplomado de Transparencia, integridad, prevención y lucha contra la corrupción. Prevención del acoso laboral y sexual Modelo Integrado de Planeación y Gestión Curso sobre prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial Mecanismos para la protección de los derechos humanos y la participación comunitaria enfoque de género	Febrero-marzo Marzo Marzo -abril Abril-junio Mayo-junio Mayo-junio-noviembre Junio Julio	Escuela Superior de Administración Pública ESAP

No cursos/ diplomados	TEMAS DE CAPACITACIÓN	FECHAS	ENTIDAD
	Derechos humanos de las personas privadas de la libertad.		
1	Curso taller de participación ciudadana en el diseño de políticas públicas	Junio	Instituto Distrital de la participación y acción comunal-IDPAC
3	Diplomado en Gestión de Proyectos Públicos con Marco Lógico y MGA Diplomado en Gestión de Contratos y Supervisión Contractual en el Sector Público Competencias gerenciales I	Junio-julio Junio-julio Julio	Caja de compensación familiar COLSUBSIDIO
3	Charlas de reforma pensional	Marzo-mayo-agosto	Colpensiones
1	Curso Catastro Multipropósito	Mayo-julio	Superintendencia de Notariado y Registro
2	Curso de Excel Básico Curso de Excel Intermedio	Marzo-abril Marzo-mayo	SENA
1	Como logramos buenos equipos de trabajo.	Noviembre	SST MJD
1	Webinar Justicia Energética: acceso equitativo a energías limpias	Junio	Universidad Nacional abierta y a distancia -UNAD

Tabla 4 Resultados PIC 2025 sin cargo al presupuesto fuente: MJD

RESULTADOS DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN FUNCIONARIOS 2026

Entre el 30 de septiembre y el 10 de octubre de 2025, se aplicó la encuesta diagnóstica de necesidades para la formulación de los planes institucionales de Bienestar y Capacitación 2026, en esta participaron 180 funcionarios de los 301 reportados a la fecha (10 de octubre), es decir, se obtuvo una participación del 60% de los servidores. A continuación, se describen de manera general los resultados obtenidos, que se convierten en base primaria para la formulación de este plan y el correspondiente cronograma de capacitación 2026:

Nivel Educativo

Es importante iniciar indicando que el Ministerio cuenta con un gran capital humano, respecto al nivel educativo que tienen los funcionarios que participaron en la encuesta, se encuentra que

el 8% son bachilleres, el 14% son técnicos, el 18% son profesionales, el 43% son profesionales especializados y el 17% magister.

● Bachiller	14
● Técnico/Tecnólogo	26
● Profesional	33
● Especialista	77
● Magister	30
● Doctorado	0

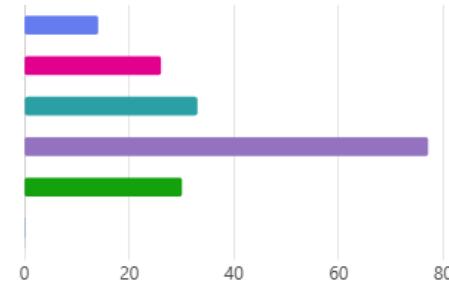


Ilustración 1 Resultados nivel educativo, fuente: MJD

Modalidad de la capacitación

La modalidad preferida para las capacitaciones de la vigencia 2026 muestra que la mayoría de los participantes prefiere la capacitación virtual con instructor (40%), seguida por la capacitación a través de e-learning (23%), la capacitación presencial (20%).

● Capacitación presencial: Liderada por un instructor en salón de clase quien imparte el aprendizaje a...	37
● Capacitación virtual con instructor (sincrónica): Impartida en un entorno virtual mediante sesiones...	73
● Capacitación experiencial: Este se enfoca en experiencias prácticas del mundo real para facilitar l...	21
● Capacitación a través de e-learning: Los funcionarios avanzan a su propio ritmo. Este tipo d...	41
● Otras	8

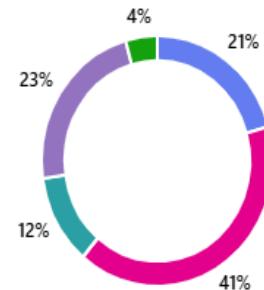


Ilustración 2 Resultados modalidad capacitación, fuente: MJD

Tipos de capacitación

Los tipos de capacitación de interés son el 46% de los participantes prefiere la capacitación para el desarrollo de habilidades en el trabajo, seguida por un 36% que opta por la capacitación según las necesidades de la dependencia.



Ilustración 3 Resultados tipos de capacitación, fuente: MJD

Herramientas ofimáticas

Las herramientas que los participantes consideran necesario fortalecer son principalmente Excel (40%) y OneDrive (18%), seguidas de PowerPoint (13%), Word (11%) y Outlook (10%).

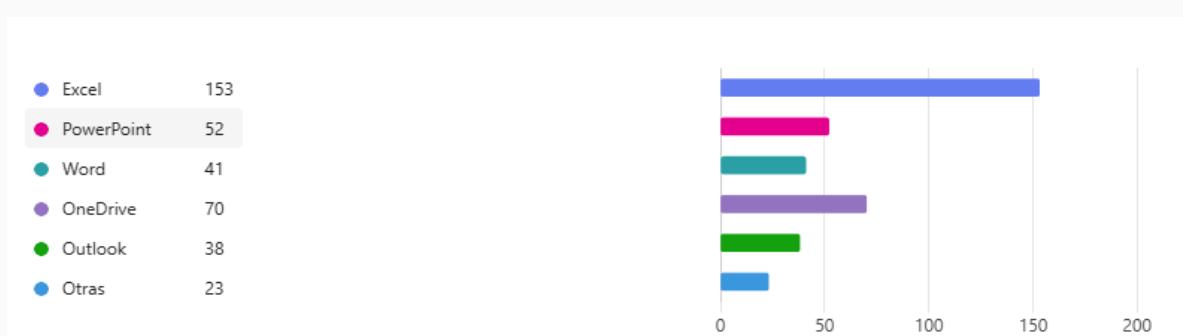


Ilustración 4 Resultados herramientas ofimáticas, fuente: MJD

Herramientas tecnológicas

Las herramientas tecnológicas consideradas más útiles para mejorar desempeño laboral son el Sistema de Gestión de Documentos – SGDEA (30%) y Microsoft Teams (23%), seguidas del Sistema Integrado de Gestión – SIG (17%).

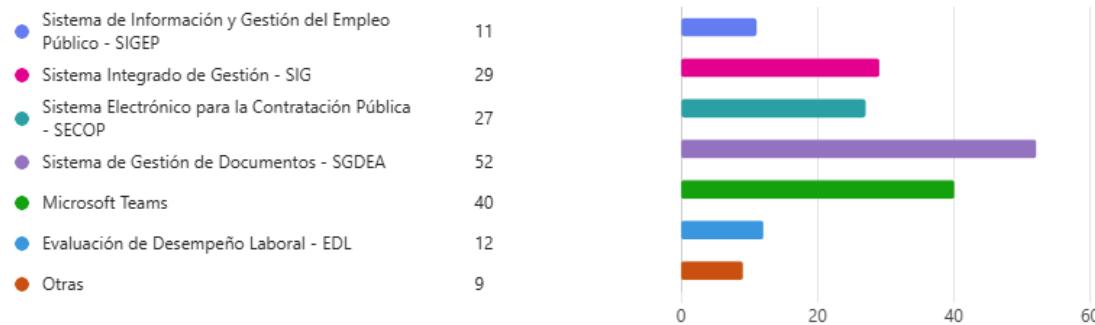


Ilustración 5 Resultados herramientas tecnológicas, fuente: MJD

Bilingüismo

De conformidad con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, por lo menos el 20% de los servidores públicos de la Entidad, deben participar en el programa de Bilingüismo, el cual responda de manera eficiente y eficaz a las necesidades que se presenten en el accionar propio de la atención al ciudadano, y demás procesos del Ministerio que lo requieran, por ende, con el fin de determinar el estado actual del manejo de una segunda lengua por parte de los funcionarios se realizaron varias preguntas dentro del diagnóstico de identificación de necesidades, las cuales permitieron concluir lo siguiente:

Certificado en el idioma inglés

Con respecto a la certificación de los funcionarios en el idioma inglés, solo el 17% (30 personas) manifestó estar certificado, mientras que el 83% (150 personas) indicó no contar con dicha acreditación.



Ilustración 6 Resultados certificado de inglés, fuente: MJD

Nivel actual de inglés

En cuanto al nivel de inglés, la mayoría de los funcionarios se ubica en niveles básicos: A1 (35%) y A2 (13%). Los niveles intermedios y avanzados B1 (14%) B2 (9%), mientras los niveles C1 y C2 solo representan el 5,5%, un 22% reportó otros niveles o no especificó.

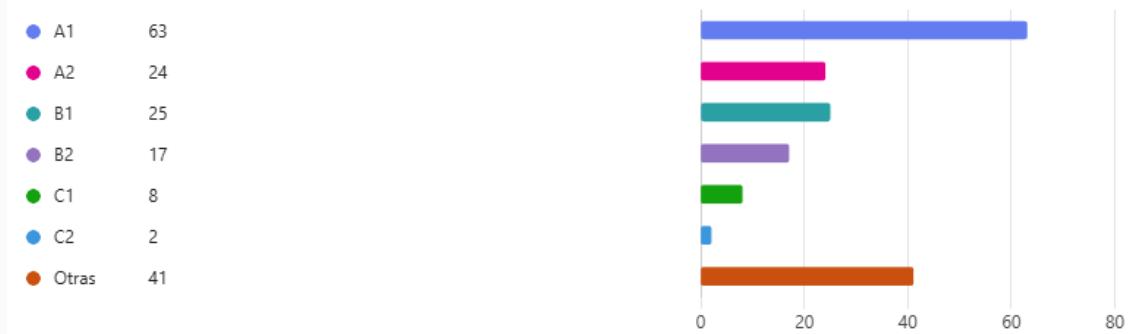


Ilustración 7 Resultados nivel de inglés, fuente: MJD

Participación en el programa de bilingüismo en el MJD

El 28% (50 personas) ha participado en el programa de bilingüismo del Ministerio y Colsubsidio, mientras que el 72% (130 personas) no lo ha hecho, evidenciando una baja participación y la necesidad de mayor promoción del programa.

Es importante resaltar que la rotación del personal afecta el nivel de participación teniendo en cuenta que se pierde la continuidad en el programa.

50. ¿Ha participado en el programa de bilingüismo en el Ministerio de Justicia y del Derecho en alianza con Colsubsidio?



Curso de inglés externo a la Entidad.

El 7% (indicó estar realizando un curso de inglés por fuera de la Entidad, mientras que el 93% señaló que no lo está haciendo, lo que refleja una baja formación externa en el idioma.

51. ¿Actualmente se encuentra realizando algún curso de inglés por fuera de la Entidad?



Ilustración 8 Resultados curso de inglés externo a la entidad, fuente: MJD

Capacitaciones por ejes temáticos.

De acuerdo a la guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 de la Función Pública, se realizó el diagnóstico indicando a los funcionarios que tenían la opción de elegir hasta 2 opciones de capacitación por cada uno de los seis (6) ejes temáticos, obteniendo los siguientes resultados:

Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos

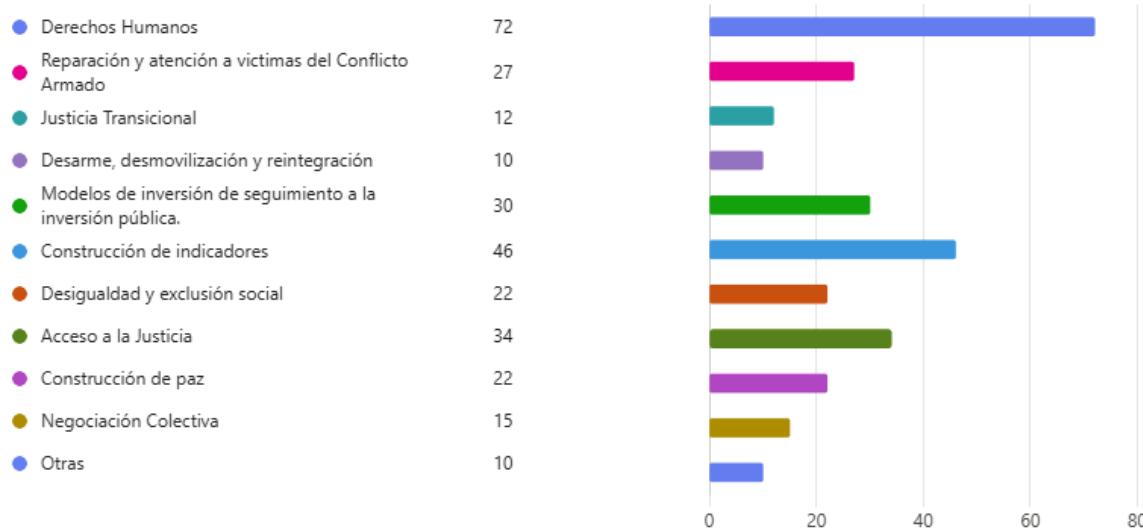


Ilustración 9 Resultados de encuesta diagnóstico eje No1 Paz total, memoria y derechos humanos, fuente: MJD

De conformidad con los resultados obtenidos, se evidencia que el 27.9% están interesados en Derechos Humanos, y el 17.8% en Construcción de indicadores

Eje 2. Territorio, vida y ambiente

● Lenguaje claro y comprensible	80
● Servicio al ciudadano	53
● Participación ciudadana en el diseño e implementación de Políticas Públicas	69
● Habilidades Comunicativas para la Participación Ciudadana	78
● Otras	5

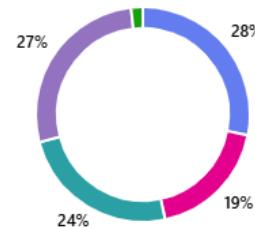


Ilustración 10 Resultados de encuesta diagnóstico eje No 2 Territorio, vida y ambiente, fuente: MJD

De conformidad con los resultados obtenidos, se evidencia que el 28,1% están interesados en lenguaje claro y comprensible, el 22% en temas relacionados con habilidades comunicativas para la participación ciudadana.

Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad

● Derechos humanos de las mujeres y la población diversa.	39
● Liderazgo femenino	42
● Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones	38
● Justicia de género, étnica y racial.	30
● Prevención del acoso laboral y sexual.	37
● Lenguaje y comunicación con enfoque de género	26
● Políticas de personas con discapacidad.	40
● Políticas públicas con enfoque de Género Interseccional y Diferencial.	32
● Otras	7

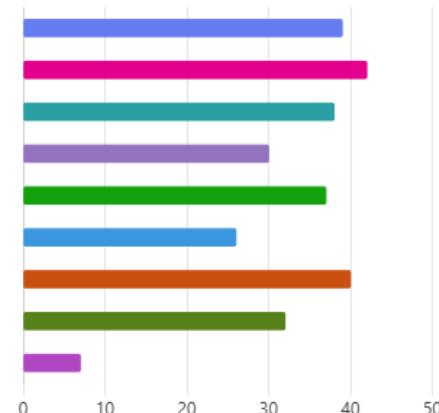


Ilustración 11 Resultados de encuesta diagnóstico eje No 3 Mujeres, inclusión y diversidad, fuente: MJD

De conformidad con los resultados obtenidos, se evidencia que el 14% están interesados en temas relacionados con liderazgo femenino y el 13.7% en políticas de personas con discapacidad.

Eje 4. Transformación digital y cibercultura

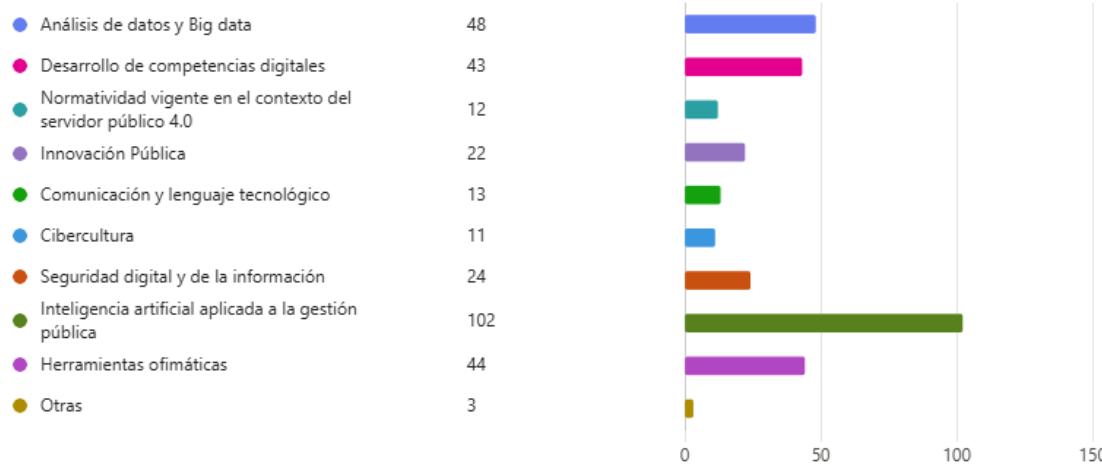


Ilustración 12 Resultados de encuesta diagnóstico eje No 4 Transformación digital y cibercultura, fuente: MJD

De conformidad con los resultados obtenidos, se evidencia que el 31.7% están interesados en inteligencia artificial aplicada a la gestión pública y el 15% en temas relacionados con análisis de datos y Big data.

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

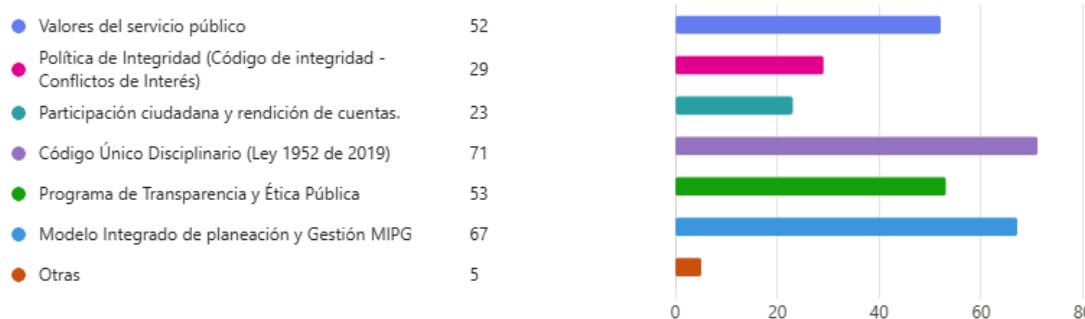


Ilustración 13 Resultados de encuesta diagnóstico eje No 5 Probidad, ética e identidad de lo público, fuente: MJD

De conformidad con los resultados obtenidos, se evidencia que el 23.7% están interesados en Código Único Disciplinario (Ley 1952 de 2019) y el 22.3% en el Modelo integrado de planeación y gestión.

Eje 6. Habilidades y competencias.

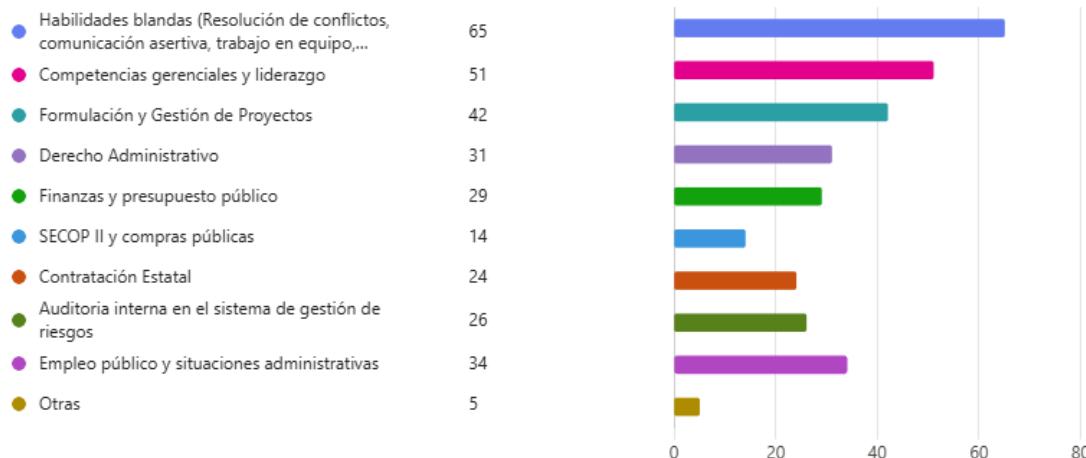


Ilustración 14 Resultados de encuesta diagnóstico eje No 6 Habilidades y competencias, fuente: MJD

Para este eje los temas con mayor porcentaje de interés son: Habilidades blandas con un 20.2%; le sigue competencias gerenciales y con 15.9%

Gestión del conocimiento.

Dada la relevancia de la Gestión del Conocimiento y la Innovación en el sector público y específicamente en el Ministerio de Justicia y del Derecho, el diagnóstico de necesidades incluye un apartado especial frente a este tema; resultados que se presentan a continuación.

La mayoría de los participantes manifestó interés en transferir su conocimiento a sus compañeros (77,2%), mientras que un 22,8% indicó no estar interesado.

Actividades de transmisión del conocimiento.

Los medios preferidos para transmitir o recibir conocimiento son principalmente las reuniones de trabajo (21,5%) y el entrenamiento por parte del líder del proceso (16,0%), seguidos de los proyectos de aprendizaje colaborativo (12,5%) y los cafés de conocimiento (12,2%).

39. ¿A través de qué medio le gustaría transmitir o recibir el conocimiento?

● Entrenamiento por parte del líder del proceso	46
● Reuniones de trabajo	62
● Proyectos de Aprendizaje Colaborativo	36
● Informes	8
● Entrega del cargo	16
● Herramientas de Gestión del conocimiento	19
● Ferias del conocimiento	18
● Cafés de conocimiento	35
● Trabajo entre pares	21
● Narración de historias	7
● Comunidades de práctica	8
● Otras	12

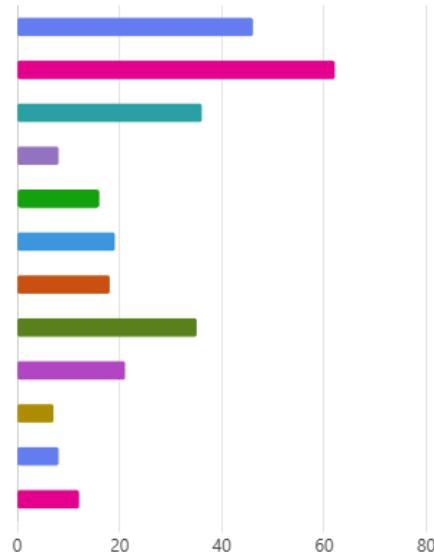


Ilustración 15 Resultados de encuesta diagnóstico medios para transmitir el o recibir el conocimiento, fuente: MJD

Innovación en actividades

El 51% de los encuestados considera que sí se han desarrollado actividades innovadoras en la entidad, mientras que el 49% opina lo contrario. Esto refleja una percepción dividida y la necesidad de mejorar la comunicación y visibilidad de las iniciativas innovadoras.

44. ¿Considera que en la presente vigencia se han desarrollado actividades innovadoras en la Entidad?

● Si	91
● No	89

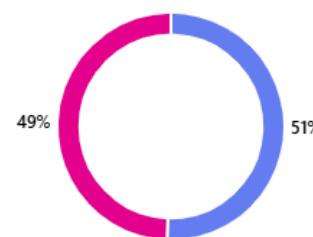


Ilustración 16 Resultados de encuesta diagnóstico actividades innovadoras en la Entidad, fuente: MJD

Innovación en funciones

En este caso, el 74% de los encuestados (133 personas) considera que sí tiene la posibilidad de innovar en la ejecución de sus funciones, mientras que el 26% (47 personas) indica que no cuenta con esa posibilidad.

46. ¿Tiene la posibilidad de innovar en la ejecución de sus funciones?

● Si	133
● No	47

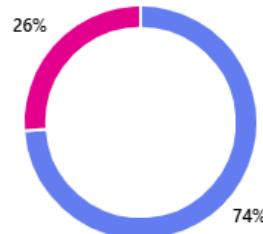


Ilustración 17 Resultados de encuesta diagnóstico innovación en funciones, fuente: MJD

Conocimiento del espacio de gestión en la intranet

Los resultados muestran que el 51% de los participantes no conoce el espacio de gestión del conocimiento en la intranet, mientras que el 49% sí lo identifica.

41. ¿Conoce el espacio de gestión de conocimiento en la intranet?

● Si	88
● No	92



Ilustración 18 Resultados espacio de gestión del conocimiento en la intranet, fuente: MJD

Facilidad de búsqueda de la información

En esta pregunta, el 69% de los encuestados indicó que sí logra obtener fácilmente la información de otros procesos, frente a un 31% que manifestó dificultades.

12. Cuando requiere información de otros procesos de la Entidad, ¿la obtiene fácilmente?



De acuerdo con las justificaciones obtenidas en relación a esta respuesta se enuncian las dificultades se presentan en el momento de obtener información en la entidad las cuales están asociadas principalmente a **problemas de organización, centralización, actualización y gestión del conocimiento**, más que a la inexistencia de la información como tal. Esto evidencia la necesidad de fortalecer los sistemas de información, clarificar roles y mejorar las estrategias de comunicación interna.

Dispersión de la información: La información se encuentra distribuida en múltiples dependencias, sistemas, correos electrónicos y archivos no centralizados y no existe un repositorio único, actualizado y de fácil acceso que concentre la información institucional relevante.

Falta de claridad sobre responsables: No siempre es claro qué área o funcionario es el responsable de custodiar, actualizar o suministrar la información requerida, lo que genera reprocisos, múltiples solicitudes y demoras en la respuesta.

Información desactualizada o incompleta: En varios casos, la información disponible no se encuentra actualizada o presenta vacíos que dificultan su uso para planeación, seguimiento o toma de decisiones.

Limitaciones en los sistemas de información: Las plataformas tecnológicas existentes no siempre son intuitivas, presentan restricciones de acceso o no permiten una consulta ágil y adicionalmente algunos de los sistemas no se encuentran integrados entre sí, lo que obliga a realizar búsquedas manuales adicionales.

Dependencia del conocimiento individual: En algunos casos, la información depende del conocimiento tácito de ciertos funcionarios, lo que genera riesgo cuando hay rotación de personal o ausencias.

Débil socialización de la información: Falta mayor divulgación sobre dónde consultar la información institucional, cómo acceder a ella y qué herramientas están disponibles y falta de conocimiento por parte de los funcionarios en cuanto a los canales oficiales o lineamientos para solicitar información.

Resultados del diagnóstico de necesidades por áreas en 2026

De conformidad con el memorando MJD-MEM25-0005037-GGH-40000 del 30 de septiembre de 2025, a través de correo electrónico, el 15 de octubre de 2025 se envió la solicitud en aras de identificar las necesidades o requerimientos por áreas. El Grupo de Gestión Humana solicitó el diligenciamiento de una matriz a cada uno de los directivos con el fin de definir las capacitaciones acordes con las necesidades identificadas para la vigencia 2026

Igualmente, se solicitaron las capacitaciones que se llevarán a cabo por las dependencias durante la vigencia 2026. Esta encuesta contó con la contribución de 13 dependencias del Ministerio de Justicia y del Derecho.

Eje Temático	Dependencia	Temática	Población objetivo
Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos	Oficina Asesora de Planeación.	Formulación y seguimiento de Políticas Públicas	Directivos y enlaces definidos por las dependencias para la formulación políticas públicas.
Eje 2. Territorio, vida y ambiente	Dirección de asuntos internacionales	Curso de resolución de conflictos en la atención a los ciudadanos. Protocolos para la atención de funcionarios del MJD.	Servicio al ciudadano Enlaces de servicio al ciudadano
Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad	Dirección de Justicia Formal Grupo de Fortalecimiento a la Justicia con Enfoque de Género	Equidad de género, derechos humanos, no discriminación, violencias basadas en género.	Oficina Asesora de Planeación Enlaces servicio al ciudadano
Eje 4. Transformación digital y cibercultura	Dirección Jurídica Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia Dirección de Desarrollo y ordenamiento Jurídico	IA en Derecho Diplomado en inteligencia artificial Uso de herramientas de IA para funcionarios públicos	Funcionarios del MJD.

Eje Temático	Dependencia	Temática	Población objetivo
	Grupo de atención al ciudadano Dirección de Asuntos Internacionales Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia Subdirección Gestión de Información en Justicia	Curso de Inteligencia Artificial para Servicio al Ciudadano Curso de herramientas de la inteligencia artificial. Implementación a SQL Data Ware House Capacitación en el diseño de proyectos en analítica - Python para Azure Machine Learning.	Dirección de Tecnologías y Gestión de Información en Justicia.
Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público. Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público.	Oficina Asesora de Planeación Dirección de Justicia Formal - Grupo de Inspección Vigilancia y Control. Dirección de Desarrollo y ordenamiento Jurídico Dirección de métodos alternativos de solución de conflictos. Oficina de Control Disciplinario Interno	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG Derecho Administrativo General// Derecho Administrativo Sancionatorio//Derecho Probatorio Administrativo Diplomado en Acciones Constitucionales y Administrativas Derecho Sancionatorio/ Facultades de inspección control y vigilancia Actualización Jurisprudencial en Derecho Disciplinario	Funcionarios del MJD.
Eje 6. Habilidades y competencias.	Oficina Asesora de planeación Oficina de Control Interno	Formación en auditoría interna de Calidad Norma NTC ISO 9001-2015; Norma NTC ISO 19001	Oficina Asesora de planeación y funcionarios que deseen capacitarse como enlaces de calidad

Eje Temático	Dependencia	Temática	Población objetivo
	Grupo de Gestión financiera y contable	Diplomado en Gerencia Integral de Riesgos.	OCI OAP funcionarios que deseen capacitarse en gerencia de Riesgos
	Grupo de Gestión Humana	Diplomado en régimen tributario de personas jurídicas y personas naturales	Grupo de Gestión financiera y contable y Grupo de Gestión Humana
	Dirección de Desarrollo y ordenamiento Jurídico	Habilidades Blandas	Funcionarios MJD
	Dirección Jurídica	Coaching para el liderazgo y el desarrollo profesional Cobro coactivo y persuasivo// Técnica Normativa, Cumplimiento Legal y Peritaje Judicial Aplicado	Funcionarios MJD
	Grupo de atención al ciudadano	Servicio al ciudadano con énfasis en comunicación asertiva Curso de Excel medio y avanzado//Curso de inglés básico y medio. Curso de redacción de documentos de carácter legal, con adecuada estructura, lenguaje claro, corrección de errores y argumentación que permita mejorar la comunicación escrita en el ámbito legal	Dirección Jurídica Funcionarios MJD

Tabla 5. Consolidada matriz de necesidades de capacitación por áreas, fuente MJD

6. ESTRATEGIA EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

CAPACITACIÓN

De acuerdo con el Art 4 del Decreto 1567 de 1998, la capacitación puede definirse como el conjunto de procesos organizados, que incluyen la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano. Estos procesos en el sector público están orientados a desarrollar y potencializar el talento humano en las entidades públicas.

Está dirigida a prolongar y a complementar la educación inicial, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes.

Busca incrementar la capacidad individual y colectiva, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Para implementar el Plan Institucional de Capacitación PIC, se contarán con las siguientes líneas de ejecución:

Capacitaciones por contratación con cargo al presupuesto:

Para las capacitaciones que se efectúan bajo la línea de contratación, se procederá con el proceso precontractual desde la elaboración de estudios, aprobación, publicación en el SECOP II, contratación, realización de la capacitación, hasta la verificación y evaluación de la capacitación.

De acuerdo con los resultados basados en los 6 ejes temáticos indicados por el Departamento Administrativo de la función pública, fueron presentados al comité de bienestar social, capacitación, estímulos e incentivos, según acta No 5 del 27 de octubre de 2025, se priorizaron los siguientes diplomados y cursos, de acuerdo con el número de funcionarios que participaran es decir la población objetivo:

- 1.Diplomado en Inteligencia Artificial Aplicada al Derecho y la Gestión Pública en Colombia.
- 2.Diplomado en Régimen Tributario, Retención en la Fuente y Cumplimiento Fiscal para Entidades Públicas en Colombia.
- 3.Diplomado en Derecho administrativo, sancionatorio y control disciplinario aplicado a la Gestión pública.
4. Diplomado en Auditoría Interna de Calidad y Gestión del Riesgo (Con base en las Normas NTC ISO 9001:2015 y NTC ISO 19011:2018)-certificación para auditores internos.
5. Curso de Habilidades Gerenciales, Liderazgo y Competencias Blandas para la Gestión Pública.

6. Curso en cobro persuasivo y coactivo en el Sector Público Colombiano

Teniendo en cuenta que la Dirección Jurídica solicito 2 cursos el de cobro persuasivo y coactivo y el de técnica normativa, cumplimiento legal y peritaje judicial, se priorizó solo uno, ya que la población objetivo es el mismo.

Presupuesto

El Ministerio de Justicia y del Derecho ha destinado doscientos cuarenta y dos millones cien mil pesos (\$242.100.000) para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025.

Capacitaciones con alianza de la red Interinstitucional

Para realizar las capacitaciones complementarias y ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimiento al interior de la entidad, la Coordinación de Gestión Humana se articulará con las ofertas que brindan otras instituciones públicas, como acompañamiento en el marco de la formación y capacitación a los servidores públicos. Se busca aprovechar la oferta de cursos, talleres, seminarios, diplomados de estas instituciones que ofrecen servicios de capacitación presencial o virtual de forma gratuita.

- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Plataforma digital Colombia Aprende.
- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP
- Escuela de Alto Gobierno – ESAP
- Archivo General de la Nación-AGN
- Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones Dirección de Gobierno Digital que es parte del MINTIC
- Departamento Nacional de Planeación – DNP
- Instituto de Estudios del Ministerio Público IEMP (Procuraduría)
- Veeduría Distrital
- Entidades adscritas al MJD-INPEC-USPEC-SNR y Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado- ANDJE.
- Instituto Nacional para ciegos –INCI
- Instituto Nacional para sordos-INSOR
- Ministerio del Trabajo.
- Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal-IDPAC.

Para estas actividades de capacitación, el MJD coordinará con el área responsable de la entidad interinstitucional, el mecanismo de transmisión de información con la finalidad de obtener evidencias de los servidores públicos certificados en la capacitación.

Proyectos de Aprendizaje (PAE)

Los Proyectos de Aprendizaje por Equipos – PAE, son una estrategia propuesta por el DAFFP en 2008 para identificar, formular e implementar Planes Institucionales de Capacitación- PIC, desde los problemas o retos estratégicos organizacionales, que lleven al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales y que depende de la participación activa de los colaboradores en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones para producir conocimientos.

El Ministerio de Justicia y del Derecho, contempla un reconocimiento por la participación en el aprendizaje colaborativo: que consiste en un incentivo no pecuniario representado en el otorgamiento de un diploma, cuya entrega formal se realizará en la jornada de fortalecimiento institucional, con copia a su hoja de vida, para funcionarios que generen estrategias de formulación o implementación de planes institucionales de capacitación, o procesos de rendición de cuentas y/o retos estratégicos organizacionales que contribuyan a la producción de conocimiento.

A través de la encuesta realizada se consultó el interés de los funcionarios en participar en un proyecto de aprendizaje en equipo PAE, para la vigencia 2026.

Los funcionarios que desean compartir sus conocimientos en alguna temática de su dominio y que sea de utilidad para los colaboradores del ministerio, son los siguientes.

Nombre del Proyecto	Temáticas para desarrollar	Dependencia	Fecha realización	Intensidad horaria
Género y diversidad	Género y Discriminación Nuevas masculinidades - feminidades Violencia basada en género Atención Violencia basada en género - interseccionalidad Población LGBTI	Dirección de Justicia Formal	Segundo semestre 2026	5 charlas y o taller de 2 horas cada uno

Tabla 6 Resultados de encuesta diagnóstico Proyectos de Aprendizaje PAE, fuente: MJD

Programa de Bilingüismo

Se prevé fortalecer las competencias lingüísticas de los servidores públicos vinculados al MJD, mediante la alianza interinstitucional con la Caja de compensación familiar Colsubsidio, con el fin de continuar en la formación en el manejo del idioma inglés, por lo que se tienen previstas las siguientes actividades:

- Divulgación de las convocatorias.
- Acompañamiento permanente durante el proceso de pruebas, registros e inscripciones de los funcionarios y contratistas en los diferentes niveles de formación.
- Seguimiento a la ejecución del proceso de formación de los servidores inscritos.
- Culminación de los cursos por etapa y solicitud de certificados.

Capacitaciones Internas

Además de las capacitaciones que prioriza el Grupo de Gestión Humana como responsable de la ejecución del PIC, se establecen las siguientes capacitaciones que se ejecutarán por parte de cada dependencia con cargo al presupuesto asignado a las mismas, de acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del plan institucional de capacitación PIC y el Procedimiento de Capacitación del MJD.

En caso de requerirse se podrá solicitar apoyo al Grupo de Gestión Humana para la difusión y convocatoria realizada mediante el correo institucional, previa programación y asignación del capacitador por parte de la dependencia.

Eje Temático	Nombre de la capacitación	Dependencia	Fecha de realización	Intensidad horaria
Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos	Ley 2220 de 2022 “Por medio de la cual se expide el estatuto de conciliación y se dictan otras disposiciones.”	Dirección de métodos alternativos de solución de conflictos	II semestre	2 horas
Eje 2. Territorio, vida y ambiente	Funcionamiento de los sistemas locales de justicia	Dirección de métodos alternativos de solución de conflictos	I semestre	2 horas
Eje 2. Territorio, vida y ambiente	Protocolo de atención al ciudadano	Grupo de servicio al ciudadano	I y II semestre	2 horas
Eje 2. Territorio, vida y ambiente	Taller Presencial de Participación Ciudadana y Políticas públicas	Grupo de servicio al ciudadano	I y II semestre	2 horas

Eje Temático	Nombre de la capacitación	Dependencia	Fecha de realización	Intensidad horaria
Eje 2. Territorio, vida y ambiente	Capacitación PQRSDF	Grupo de servicio al ciudadano	I y II semestre	2 horas
Eje 2. Territorio, vida y ambiente	Lenguaje claro	Grupo de servicio al ciudadano	I y II semestre	2 horas
Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad	Guía de atención a mujeres y personas LGBTQ+ en los servicios de acceso a la justicia.	Dirección de Justicia Formal	I y II semestre	4 horas
Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad	Interseccionalidad: Atención diferencial - Énfasis mujeres rurales.	Dirección de Justicia Formal	II semestre	4 horas
Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad	Deconstrucción del machismo: Masculinidades corresponsables y no violentas.	Dirección de Justicia Formal	II semestre	4 horas
Eje 4. Transformación digital y cibercultura	Charla IA y transformación digital: una alianza poderosa	Dirección de Tecnologías y Gestión de información en Justicia	III semestre	2 horas
Eje 4. Transformación digital y cibercultura	Taller Cultura y fundamentos de la seguridad de la información. Introducción al Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI) Uso responsable del correo institucional y de los canales digitales. Cómo reportar incidentes y vulneraciones de seguridad	Dirección de Tecnologías y Gestión de información en Justicia	II semestre	2 horas
Eje 6. Habilidades y competencias	Capacitación sobre las características de los procesos de constitucionalidad y nulidad simple	Grupo de Defensa del ordenamiento (DDDOJ)	I y II semestre	2 horas

Eje Temático	Nombre de la capacitación	Dependencia	Fecha de realización	Intensidad horaria
Eje 6. Habilidades y competencias	Suin Juriscol	Dirección de Desarrollo del Derecho y del Ordenamiento Jurídico	I y II semestre	2 horas
Eje 6. Habilidades y competencias	Taller teórico práctico ¿Cómo redactar normas válidas, coherentes y claras?	Grupo de Calidad Normativa-(DDDOJ)	II semestre	2 horas
Habilidades y competencias	Lineamientos de organización y conservación documental de los archivos descentralizados	Grupo de Gestión Documental	I y II semestre	2 horas
Eje 6. Habilidades y competencias	Modificaciones contractuales	Grupo de Contractual	I semestre	1 horas
Eje 6. Habilidades y competencias	Estructuración de Estudios del Sector	Grupo de Contractual	I semestre	2 horas
Eje 6. Habilidades y competencias	Liquidación de contratos y convenios, y cierres de convenios de cooperación internacional	Grupo de Contractual	I semestre	1 hora
Eje 6. Habilidades y competencias	Estructuración de Fichas técnicas y matriz de riesgos	Grupo de Contractual	II semestre	2 horas
Eje 6. Habilidades y competencias	Supervisión de contratos y convenios	Grupo de Contractual	II semestre	1 hora
Eje 6. Habilidades y competencias	Liquidación de contratos y convenios, y cierres de convenios de cooperación internacional	Grupo de Contractual	II semestre	1 horas

Tabla 6 Consolidado capacitaciones internas, fuente: MJD

Nota: Las capacitaciones internas están sujetas a modificación de acuerdo a las solicitudes del área en cuanto a fecha de realización, inclusión o eliminación de capacitaciones.

Capacitaciones internas eventuales

Estas capacitaciones consisten en eventos que se presentan de manera inesperada y no obedecen a una planeación previa, pero que requieren los servidores públicos para mejorar sus competencias laborales y/o comportamentales.

Las mismas pueden ser dictadas por los servidores o contratistas de la Entidad, para replicar los conocimientos adquiridos, así mismo el Grupo de Gestión Humana podrá requerir a los jefes de área capacitaciones relacionadas con las funciones y objetivos estratégicos del MJD, indicando la justificación del requerimiento de dicha actividad de capacitación.

El Grupo de Gestión Humana realizará difusión y convocatoria mediante correo institucional, previa programación y asignación del capacitador por parte de la dependencia, día de realización y horario.

Capacitaciones evaluación del desempeño laboral

Se realizará la difusión y participación de la entidad en las capacitaciones programadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC dirigidas a Evaluados y Evaluadores, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por la CNSC sobre el Sistema Tipo de EDL.

ÍTEM	TEMA CAPACITACIÓN	INTENSIDAD HORARIA	POBLACIÓN OBJETIVO	FECHA DE REALIZACION
1	Capacitación Evaluación del Desempeño Laboral - Sistema Tipo CNSC	2 horas	Evaluados y Evaluadores	Primer y segundo semestre
2	Capacitación Evaluación del Desempeño Laboral - Periodo de prueba	2 horas	Evaluados y Evaluadores	Primer y segundo semestre

Tabla 7 Consolidado capacitaciones evaluación de desempeño laboral, fuente: MJD

Inducción

La Inducción está orientada a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, y suministrar información del Ministerio de Justicia y del Derecho, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación.

El curso proporciona la información clave sobre el Ministerio, tales como: la plataforma estratégica, el funcionamiento del ministerio y de cada una de las áreas e información sobre los protocolos de servicio al ciudadano. Este curso se habilita para todos los colaboradores de la entidad, sin embargo, es obligatorio únicamente para los funcionarios del MJD.

El curso virtual de inducción se desarrolla a través de la metodología E-Learning en la plataforma de Aulas Virtuales http://aulasvirtuales.minjusticia.gov.co/a_login/ la cual se habilita de manera permanente. El servidor aprueba la inducción con el 100% de la evaluación y se expide el certificado, el cual debe reposar en la historia laboral.

Normativamente, la inducción se encuentra reglada en el artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, que dispone:

"(...) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo".

Adicionalmente dentro de la inducción se contempla el tema de seguridad y salud en el trabajo y las salas amigas de la familia lactante del entorno laboral y su importancia para la promoción y protección de la lactancia materna.

Formación de directivos públicos.

Se realiza según convocatorias de la ESAP, de conformidad con la ley 489 de 1998, o estatuto de la administración pública, la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), es la encargada de la formación, capacitación, e inducción de la alta dirección del Estado y tendrá como referentes los siguientes enfoques de acuerdo a lo señalado en la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación -PIC, enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Enfoque de Género
- Enfoque Territorial
- Enfoque en clave de revolución de la inteligencia.
- Enfoque sistémico de gobierno
- Enfoque en clave de la Pedagogía Crítica

Las líneas del programa de formación, capacitación e inducción para la alta gerencia y directivo(a)s del Estado son:

Línea 1: Habilidades para la alta gerencia: Se orientan a fortalecer las capacidades de los altos directivos del Estado Colombiano y se disponen como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la Justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia-eficacia y transparencia del servicio público.

Línea 2: Asuntos Estratégicos para el cambio: Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo y de los planes de

Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios

Reinducción

Es un proceso de actualización y capacitación que se brinda a todos los servidores de la Entidad con el fin de que afiancen sus conocimientos en cuanto a las políticas, procedimientos, estructura y cultura organizacional; este se imparte por lo menos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios en los aspectos anteriormente mencionados. Según lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 los objetivos específicos de la reinducción son:

- a) Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones.
- b) Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- c) Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores de la organización y afianzar su formación ética.
- d) Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados.
- e) Poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- f) Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración del Talento Humano.

La Reinducción en el Ministerio de Justicia y del Derecho se desarrolla a través de la metodología E-Learning en la plataforma de Aulas Virtuales http://aulasvirtuales.minjusticia.gov.co/a_login/. El servidor aprueba la Reinducción con el 100% de la evaluación y se expide el certificado, el cual debe reposar en la historia laboral. No obstante, la reinducción podrá ser realizada de forma presencial.

7. CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

EJE	TEMA CAPACITACIÓN	FECHA DE REALIZACIÓN	OFERTADO POR
Eje 1. Paz Total, Memoria y derechos humanos	Diplomado en Políticas públicas.	I semestre	ESAP
	Seminario Resolución de conflictos	I semestre	ESAP
	Curso derechos humanos y liderazgo para la paz	I semestre	ESAP

EJE	TEMA CAPACITACIÓN	FECHA DE REALIZACIÓN	OFERTADO POR
Eje2. Territorio, vida y ambiente	Diplomado en política nacional de infancia, adolescencia y género	I semestre	ESAP
Eje3. Mujeres, Inclusión y diversidad	Curso sobre prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial	I y II semestre	ESAP
	Curso Mecanismos para la protección de los Derechos Humanos y participación comunitaria con enfoque de género	II semestre	ESAP
Eje 4. Transformación y cibercultura	Curso de fundamentos de innovación	I semestre	COLSUBSIDIO-UNIANDES
	Curso de introducción a las metodologías de Innovación	II semestre	COLSUBSIDIO-UNIANDES
	Diplomado en Inteligencia Artificial Aplicada al Derecho y la Gestión Pública en Colombia	I y II semestre	Cargo al contrato
Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público	Diplomado de Transparencia, integridad, prevención y lucha contra la corrupción	I semestre	ESAP
	Diplomado en Derecho administrativo, sancionatorio y control disciplinario aplicado a la Gestión pública	I y II semestre	Cargo al contrato
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	I semestre	ESAP
	MIPG II: Gestión con sentido y resultados	II semestre	ESAP
Eje 6. Habilidades y competencias	Diplomado en uso avanzado de SECOP II y procedimientos de contratación electrónica	I semestre	COLSUBSIDIO-EAN
	Diplomado en Organización Documental I AGN	I semestre	ESAP
	Diplomado en Gestión de Contratos y supervisión contractual en el sector público	I semestre	COLSUBSIDIO-EAN
	Curso de Habilidades Gerenciales, Liderazgo y Competencias Blandas para la Gestión Pública	I y II semestre	Cargo al contrato
	Diplomado en Régimen Tributario, Retención en la Fuente y Cumplimiento Fiscal para Entidades Públicas en Colombia.	I y II semestre	Cargo al contrato
	Diplomado en Auditoría Interna de Calidad y Gestión del Riesgo (Con base en las Normas NTC ISO 9001:2015 y NTC ISO 19011:2018)- certificación para auditores internos.	I y II semestre	Cargo al contrato
	Curso en cobro persuasivo y coactivo en el Sector Público Colombiano.	I y II semestre	Cargo al contrato
	Diplomado en Gestión de Proyectos Públicos con Marco Lógico y MGA	II semestre	COLSUBSIDIO-EAN

Tabla 8 Consolidado de capacitaciones 2026, fuente: MJD

Nota: Las actividades de capacitación para el año 2026 incluidas en el cronograma son susceptibles a cambios dependiendo de factores como el número de participantes, prioridad, presupuesto institucional o necesidades de los servidores públicos y la alta dirección.

8. SEGUIMIENTO CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

Para el seguimiento y control de las capacitaciones con y sin cargo al presupuesto se diligenciará la matriz respectiva formalizada en el SIG, diseñada por la Entidad, según las temáticas y lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de Función Pública.

A fin de centralizar la información incluida en el PIC y realizar el seguimiento a la ejecución de este, se solicitará a las dependencias el reporte de las capacitaciones realizadas trimestralmente, con la evidencia de la convocatoria, listas de asistencia e informe de la realización de esta en los casos que aplique.

9. EVALUACIÓN

Se realizará evaluación de satisfacción a las capacitaciones desarrolladas a través del contrato con cargo al presupuesto y ofertadas por el grupo de Gestión Humana Humana a fin de conocer la percepción de los funcionarios respecto al contenido, metodología, docentes y recursos. No obstante, esto no limita a que se puedan realizar a otras capacitaciones que se requieran.

La evaluación de impacto se aplicará a las capacitaciones desarrolladas a través del contrato con cargo al presupuesto transcurridos tres meses de la finalización de cada capacitación y se realizará a las capacitaciones con mayor número de horas y las que tengan mayor nivel de satisfacción.

La medición del PIC se realizará mediante los siguientes indicadores:

indicador	Objetivo del indicador	Formula del indicador		Periodicidad
Impacto de la capacitación	Determinar acertadamente el beneficio obtenido por parte de los asistentes del proceso de formación y capacitación para la mejora en la gestión institucional	Número de evaluaciones con respuesta positiva hacia la aplicación del conocimiento aprendido a través del proceso de formación	Evaluaciones realizadas de los procesos de formación del PIC con inversión presupuestal y cuya calificación de satisfacción ha sido favorable	Semestral
% de participación y permanencia de las actividades incluidas en el PIC	Establecer la continuidad y acogida de las capacitaciones por parte de los beneficiarios Medir la deserción a las actividades de capacitación y determinar medidas preventivas al respecto	Número de certificados expedidos de procesos de formación programados en el PIC	Número de inscritos a las actividades de capacitación programadas en el PIC con inversión presupuestal.	Semestral