



Instituto de Estudios
del Ministerio Público

PLAN
INSTITUCIONAL
DE CAPACITACIÓN PIC - PGN
2023



Versión	Fecha	Instancia de aprobación	Observación
1	2023/01/31	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Consejo Superior de Gobierno	Aprobado en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, del 25 de enero de 2023. Aprobado en sesión del Consejo Superior de Gobierno, del 26 de enero de 2023





TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVOS	7
2.	ALCANCE	8
3.	MARCO CONCEPTUAL Y PEDAGÓGICO	9
3.1.	Aprendizaje organizacional	9
3.2.	Gestión del conocimiento	10
3.3.	Plataforma pedagógica	10
3.4.	Ciclo de la capacitación	10
3.5.	Programas	11
3.6.	Niveles pedagógicos	12
4.	MARCO NORMATIVO	13
5.	ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL PIC – PGN 2023	16
6.	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	25
7.	OFERTA DE CAPACITACIÓN PARA EL 2023	32
8.	RECURSOS	39
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	40





INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación - Procuraduría General de la Nación (PIC-IEMP-PGN) como instrumento que consolida en forma coherente acciones de capacitación y formación, busca apoyar y fortalecer la aplicación la estrategia de transformación institucional de la PGN que la señora Procuradora ha definido como el Modelo de Buena Gobernanza, mismo que cuenta con cuatro ejes transversales: Enfoque diferencial y de género; Fortalecimiento preventivo; Construcción de paz; y renovación del compromiso con la promoción, protección y defensa de los derechos humanos.

El Decreto Ley 262 de 2000 en el artículo 251 establece que *“La capacitación de los servidores de la entidad está orientada a propiciar el mejoramiento en la prestación de los servicios, a subsanar las deficiencias detectadas en la evaluación del desempeño y a desarrollar las potencialidades, destrezas y habilidades y elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas y objetivos de la entidad”*.

Así mismo la Resolución 013 de 2021¹ creó una mesa técnica con la finalidad de “elaborar el proyecto del Plan Institucional de Capacitación - PIC para los servidores de la Procuraduría General de la Nación, entendido éste como un conjunto de procesos organizados de educación formal y no formal dirigidos a fortalecer y a complementar la formación inicial de los funcionarios de la entidad, 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, mejorar la prestación de servicios, estimular el desarrollo personal e integral del servidor y fortalecer la eficacia en el desempeño del cargo” (artículo 2).

Esta resolución fue modificada por la Resolución N. 322 de 2021, la cual estableció como función la de “presentar el proyecto del Plan Institucional de Capacitación para la Procuraduría General de la Nación, para aprobación del Consejo Superior de Gobierno y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño creados por la Resolución No. 124 del 12 de marzo de 2020. Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación de la PGN, debe ser entregado a la dependencia correspondiente para ser publicado en la página Web de la PGN a más tardar el 31 de enero de cada vigencia” (artículo 4º, numeral 6).

¹ Por medio de la cual se crea la Mesa Técnica para la elaboración del proyecto del Plan Institucional de Capacitación de la Procuraduría General de la Nación y se dictan otras disposiciones.



Con el fin de dar cumplimiento a esta normatividad en el año 2021 se adelantó un proceso de detección de necesidades de capacitación, el cual comprende el periodo 2021 a 2024, en el que participaron más de 600 servidores públicos de diversas áreas de la entidad a lo largo y ancho del país, organizaciones sindicales, coordinadores de grupos de trabajo y directivos de dependencias, mediante encuestas, entrevistas y grupos focales; el Plan Institucional de Capacitación responderá de manera precisa a las necesidades propias de los procesos de aprendizaje y de fortalecimiento de competencias laborales de los servidores públicos de toda la entidad.

Con el propósito de direccionar un Plan Institucional de Capacitación estructurado, y en concordancia con los Planes Estratégicos Institucionales de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público, como parte de la metodología utilizada, a través de los distintos niveles estratégicos, partiendo de las perspectivas misionales de la PGN y hasta las iniciativas estratégicas del PEI del IEMP, el PIC le apunta al mejoramiento de la oferta de capacitaciones, la articulación de la capacitación entre las entidades del Ministerio Público y la actualización al modelo pedagógico.

Para la construcción del Plan Estratégico Institucional, la Procuraduría General de la Nación adelantó el diagnóstico estratégico institucional con el fin de identificar los retos y oportunidades, así mismo se realizó el análisis de contexto de la PGN y se revisaron las capacidades institucionales. Este cuenta con el capítulo de desafíos institucionales actuales de la PGN, el cual hace relación al gerenciamiento del talento humano y la estrategia de flexibilidad para adaptarse al cambio; definiendo: "En este sentido, se observa que, si bien existe un capital humano formado es necesaria su especialización sobre temas específicos tratados en la misionalidad de la PGN, ello aunado a garantizar que la inducción y reinducción de los funcionarios, donde se aborde con precisión el alcance y contenidos de su cargo y el entorno administrativo, sea una condición institucional permanente, así como identificar los elementos (esquema de incentivos) que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la equidad al interior de la PGN". (Pág. 6, Anexo 1, PEI PGN).

Así mismo se tuvo en cuenta el modelo metodológico planteado en el 2020, el cual es una herramienta que traza los lineamientos para la aplicación del modelo de planeación basada en riesgos de la función pública (MGRP), en armonía con el modelo integrado de planeación y gestión de la PGN (MIPGN); mismos que integran componentes referentes a gestión del conocimiento y la innovación, así como temas de capacitación, que propenden a la generación de conocimiento y el aprendizaje continuo.





A su vez, en el año 2021 la ante las graves vulneraciones a los derechos humanos de las niñas, niños, adolescentes y mujeres, bajo el lineamiento directo de la Procuradora General de la Nación, se consolidó la estrategia *PROMUJERES* Una Procuraduría comprometida con las mujeres, la cual tiene por finalidad incorporar ocho ejes de acción para priorizar la defensa de los derechos humanos de la población femenina desde todas las dependencias y funciones misionales de la entidad. Es así como de manera coordinada entre el Instituto de Estudios del Ministerio Público y la Procuraduría General de la Nación; se focalizan esfuerzos para incidir en la cultura organizacional de la entidad con el fin de impulsar el conocimiento, la apropiación y la utilización efectiva de la estrategia de protección de los derechos de las mujeres.

De conformidad con los anteriores elementos, en enero de 2022 se aprobó el PIC – PGN 2022, este contaba con una proyección de **150** actividades de capacitación virtuales, en línea o presenciales; al terminar el periodo se realizaron **280** actividades, con más de **1.630** usuarios certificados a través de la plataforma Moodle y más de **12.000** asistentes a los eventos realizados en todo el país en modalidad presencial, híbrida y/o virtual, sirviendo como base para la proyección del PIC- PGN 2023.

Con los datos referentes al 2022 y con el fin de plantear un PIC basado en las funciones y perfiles de los funcionarios de la PGN, se creó la estrategia de centrar las capacitaciones en tres niveles, establecidos como núcleo básico, núcleo de profundización y núcleo de actualización; los cuales determinan que cursos debe tomar cada funcionario de manera obligatoria y de acuerdo a sus responsabilidades.

La oferta de capacitaciones establecidas para el PIC 2023, propone el cumplimiento de las metas planteadas a través de **113** capacitaciones en el núcleo básico y **129** en el núcleo de profundización.

Así mismo el presente PIC plantea nuevas estrategias para el cumplimiento de las metas trazadas las cuales se relacionan con los siguientes factores diferenciales:

1. Migración de un modelo presencial a un modelo soportado en tecnologías, que requiere ahondar en lo que significa la educación mediada por TIC y los modelos híbridos.
2. Construcción de un aplicativo que permite garantizar el seguimiento de los procesos de capacitación de acuerdo con perfiles y competencias de los funcionarios, dicho aplicativo contempla el seguimiento y la ejecución a partir de los núcleos, básico y de profundización.





3. Fortalecimiento de las competencias de creatividad e innovación al interior del IEMP, como herramientas claves en los procesos formativos y de implementación del modelo pedagógico.
4. La integración de los procesos misionales de capacitación e investigación del IEMP articulados con el Plan Decenal del Ministerio Público.
5. Fortalecimiento de competencias pedagógicas, tecnológicas y comunicativas de los docentes o facilitadores para el desarrollo de los procesos de capacitación enmarcados en el modelo pedagógico del IEMP.
6. Gestión de relaciones internacionales que permitan al IEMP la consolidación de dinámicas de intercambio de experiencias académicas e investigativas., en coordinación con la coordinación del Grupo de Cooperación Internacional.
7. Integración y desarrollo de la “Red de Formadores e investigadores” incluyendo la configuración de semilleros pedagógicos que permitan la vinculación de nuevas generaciones al ejercicio docente y a la vez aporte a los clientes internos del Ministerio Público, entre otros elementos.
8. Conformación de nodos académicos regionales que permitan la vinculación del Ministerio Público con Instituciones de Educación Superior en los territorios, de manera que esto dé respuesta contextualizada a las necesidades de capacitación.
9. Desarrollo de procesos de capacitación acordes con las condiciones de conectividad de las regiones y en las cuales los modelos presenciales pueden contribuir al desarrollo de competencias de los funcionarios.

1. OBJETIVOS

Fortalecer las competencias de los servidores, a través de formación y capacitación que contribuya a la transformación institucional de la PGN.

Objetivos específicos:

- Apoyar a través de diferentes estrategias pedagógicas el modelo de gestión del conocimiento, el gerenciamiento del talento humano, fomento de la cultura organizacional y despliegue del plan estratégico de la PGN.
- Diseñar e implementar formación y capacitación para la consolidación de las funciones misionales, bajo criterios de colaboración interinstitucional y de participación ciudadana.
- Movilizar los procesos de capacitación a partir de la educación mediada por TIC y los modelos híbridos.





- Implementar y mantener una herramienta tecnológica para el seguimiento de los procesos de capacitación de acuerdo con perfiles y competencias de los funcionarios.
- Fortalecer las competencias de creatividad e innovación al interior del IEMP, como herramientas claves en los procesos formativos y de implementación del modelo pedagógico.
- Contribuir a la integración de los procesos misionales de capacitación e investigación del IEMP articulados con el Plan Decenal.
- Fortalecer las competencias pedagógicas, tecnológicas y comunicativas de los docentes o facilitadores para el desarrollo de los procesos de capacitación enmarcados en el modelo pedagógico del IEMP.
- Promover procesos de internacionalización de intercambio de buenas prácticas internacionales que permitan al IEMP la consolidación de dinámicas de intercambio de experiencias académicas e investigativas con organizaciones con funciones similares.
- Integral y desarrollar la “Red de Formadores e investigadores” a través de la configuración de semilleros pedagógicos que permitan la vinculación de nuevas generaciones al ejercicio docente y a la vez aporte a los clientes internos del Ministerio Público.
- Conformar nodos académicos regionales que permitan la vinculación del Ministerio Público con Instituciones de Educación Superior en los territorios, de manera que esto de respuesta contextualizada a las necesidades de capacitación.
- Desarrollar procesos de capacitación acordes con las condiciones de conectividad de las regiones y en las cuales los modelos presenciales pueden contribuir al desarrollo de competencias de los funcionarios.

2. ALCANCE

La formación y capacitación, entendida como un proceso de fortalecimiento de competencias laborales de los servidores, abarca diferentes etapas, desde su detección de necesidades hasta la evaluación de impacto e involucra a todo el talento humano de la entidad y bajo criterios estratégicos definidos en la política institucional de la especialización del capital humano en la misionalidad de la PGN.

A partir de los factores mencionado, se plantean elementos tales como: fortalecimiento en competencias pedagógicas, tecnológicas, comunicativas, de innovación en los procesos de capacitación; la incorporación de tecnologías; procesos de intercambio de buenas prácticas internacionales; el enfoque territorial y





nodos regionales académicos; el fortalecimiento de la red de formadores e investigadores así como la construcción de una herramienta de gestión del conocimiento en torno a los procesos de capacitación a los funcionarios del Ministerio Público.

3. MARCO CONCEPTUAL Y PEDAGÓGICO

El PEI de IEMP ha sido definido bajo criterios de planeación donde "... en la fase de diagnóstico, tuvo en cuenta el modelo metodológico planteado en el 2020 por la PGN; el cual traza los lineamientos para la aplicación del modelo de planeación basada en riesgos de la función pública (MGRP), y en armonía con el modelo integrado de planeación y gestión de la PGN-MIPGN", llegando a construir el propósito superior de "Experiencia, excelencia y principal fuente de conocimiento en derecho disciplinario". (PEI-IEMP 2022, pág. 14.)

"Durante el diagnóstico se llevó a cabo la revisión de los documentos pertenecientes al IEMP, PEI 2017-2020, proyectos de inversión, y revisión de las estrategias trabajadas hasta el momento; de la misma manera se revisaron documentos externos como son el Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022, Plan Estratégico Institucional PGN (Provisional) 2021 - 2024 y el Plan Decenal del Ministerio Público". (PEI-IEMP 2022, pág. 5.)

Estos lineamientos fundamentan el camino para la consolidación del PIC y dar cumplimiento del objetivo central de fortalecer las competencias de los servidores, a través de formación y capacitación que contribuya a la transformación institucional de la PGN. Los lineamientos y conceptos se retoman del kit de herramientas para procesos educativos del IEMP-2008.

3.1. APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.

"Entendemos el aprendizaje organizacional como un proceso dinámico impulsado por la institución para que el talento humano adquiera, construya, documente y use conocimiento estratégico, al tiempo que desarrolla habilidades, comportamientos y actitudes en dos rutas: desde el individuo, pasando por grupos de trabajo, hasta la organización; y desde la organización, pasando por grupos de trabajo, hasta el individuo".²

² Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), Procuraduría General de la Nación. Kit de herramientas para procesos educativos del Instituto de Estudios del Ministerio Público. Cartilla 2. Plataforma Pedagógica y Plataforma de Investigación del Instituto de Estudios del Ministerio Público. Bogotá D.C., 2008, pág. 14.





3.2. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

“Desde la perspectiva del conocimiento, el trabajo de una organización es identificar cuál es su conocimiento clave para contribuir al logro de objetivos de la organización y facilitar que las personas que trabajan en ella lo adquieran o lo construyan. El conocimiento organizacional en gran parte se construye a partir del conocimiento individual. Una vez institucionalizado el conocimiento, entonces es posible su difusión entre las personas que ya trabajan en la entidad o entre las personas que ingresan a ella, mediante la formación y la capacitación”.³

3.3. PLATAFORMA PEDAGÓGICA

“La plataforma pedagógica es un conjunto estructurado de principios y concepciones axiológicas, psicopedagógicas y funcionales que, dentro de un contexto determinado y con una clara perspectiva de incidencia en la persona y en su medio, iluminan y hacen propicio el proceso de enseñanza-aprendizaje. Inciden en la formulación de los programas, en los planes de estudio, en las metodologías y didácticas, en los agentes educativos, en las modalidades y metodologías aplicadas, en los procesos evaluativos y en la estructura organizacional. La plataforma pedagógica se centra en procesos de aprendizaje organizacional y en la gestión de conocimientos.” (Acuerdo No. 01 del Consejo Académico del 6 de diciembre de 2022)

3.4. CICLO DE LA CAPACITACIÓN

capacitación en los siguientes términos: “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

³ Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), Procuraduría General de la Nación. Kit de herramientas para procesos educativos del Instituto de Estudios del Ministerio Público. Cartilla 2. Plataforma Pedagógica y Plataforma de Investigación del Instituto de Estudios del Ministerio Público. Bogotá D.C., 2008, pág. 15





rigen la función administrativa”⁴. Ese conjunto de acciones que facilitan el aprendizaje organizacional se desarrollan en las siguientes fases:

Ilustración 1. Fases del ciclo de capacitación



3.5. PROGRAMAS

Son el conjunto de actividades planeadas y organizadas para dar alcance a los objetivos del aprendizaje en un área específica. Entre otras, a través de la División de Capacitación, se desarrollan las siguientes modalidades de programas del IEMP:

- El programa profesional se encuentra orientado al acceso, refuerzo, manejo y aplicación de conocimientos especializados que atañen al ejercicio de funciones en las áreas misionales.
- El programa técnico está dirigido a potencializar y entrenar al servidor en actividades específicas requeridas en un contexto específico de trabajo, de acuerdo con normas, métodos y procedimientos establecidos. Integra la adquisición o el fortalecimiento de conocimientos con el desarrollo o mejora de las habilidades de ejecución.
- El programa de desarrollo de talento humano tiene como objetivo la optimización de las potencialidades del servidor público para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados. Se dirige

⁴ Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 4.





particularmente al desarrollo de competencias genéricas y comportamentales. (Res. 037 de 2020).

3.6. NIVELES PEDAGÓGICOS

Los contenidos y el grado de complejidad práctica o teórica de una actividad de capacitación, corresponderá a la satisfacción de una necesidad detectada en los siguientes niveles:

- a. **Nivel introductorio:** Corresponde a los programas de inducción y reinducción que se aplica a todos los funcionarios del nivel central y territorial, de acuerdo con las normas aplicables.
- b. **Nivel básico:** Se relaciona con los conocimientos, habilidades y valores que un funcionario, independientemente del cargo que ejerza, debe obtener y acreditar para desempeñar las funciones que le han sido asignadas en la entidad.
- c. **Nivel avanzado:** Es el nivel en el cual se refuerzan los conocimientos y se fortalecen las habilidades que son necesarias para el desempeño de ciertas funciones.
- d. **Nivel especializado:** Se orienta al desarrollo de las altas capacidades y a la profundización específica de conocimientos en una disciplina determinada que se aplica en el ejercicio de un cargo o de una responsabilidad en particular.
- e. **Nivel general:** Corresponde a la generación de información de interés universal y a la difusión de conocimientos que interesan a los servidores de todos los niveles de empleo, independientemente de la función que desempeñen, de su grado de responsabilidad o del rango de autoridad que ejerzan. (Res. 037 del 2020).

En el marco general de la gestión de capacitación, coordinado por el IEMP, se fundamenta en el modelo de aprendizaje organizacional, para la gestión del conocimiento, "entendido como el proceso por el cual el talento humano de la Procuraduría General de la Nación adquiere, crea y comparte conocimiento para adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno y así prestar un mejor servicio a la sociedad"⁵.

⁵ Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), Procuraduría General de la Nación. Kit de herramientas para procesos educativos del Instituto de Estudios del Ministerio Público. Cartilla 1. Modelo gerencial del IEMP: aprendizaje organizacional para la gestión del conocimiento. Bogotá D.C., 2008, pág. 9.





Este proceso está encaminado a generar una retroalimentación entre el aprendizaje individual y el grupal e institucional, toda vez que “los grupos aprenden gracias a la interacción y construcción colectiva de sus miembros, y dichos aprendizajes se institucionalizan. A la vez, el conocimiento con el que cuenta la entidad es aprendido, tanto por grupos de trabajo como por los servidores y servidoras que la integran, quienes se apropian de él para realizar más efectivamente su trabajo”.⁶

Por otra parte, para garantizar los procesos de gestión de talento humano y de aprendizaje organizacional es importante destacar el fortalecimiento de las competencias de los docentes e investigadores del IEMP en cinco grandes áreas como son la pedagógica, comunicativa, tecnológica, investigativa y de creatividad e innovación.

Para el logro de este propósito desde el IEMP, se plantea la necesidad de crear al interior, una coordinación de innovación y creatividad pedagógica que se encargue de los procesos de capacitación de los docentes para acompañarlos y brindarles herramientas conceptuales y prácticas necesarias para garantizar la implementación del modelo pedagógico de una perspectiva centrada en la innovación pedagógica que atienda las condiciones particulares y los contextos territoriales a los cuales llegan los programas de formación del instituto y permita construir ambientes centrados en el aprendizaje.

Esta coordinación busca generar masa crítica al interior del instituto con la oferta de talleres, cursos y asesorías relacionados con el quehacer docente que vincule lo pedagógico, lo comunicativo, lo tecnológico, lo investigativo todo ello desde una perspectiva de creatividad e innovación. Con el fin de propiciar la reflexión, la innovación y la producción de saberes en torno a los procesos de formación y capacitación, a través del trabajo colaborativo caracterizados por el diálogo, el reconocimiento del saber pedagógico y la interdisciplinariedad, con el propósito de contribuir al fortalecimiento de la cultura institucional y la gestión del talento humano a través de la red de formadores del IEMP.

4. MARCO NORMATIVO

La construcción del PIC del IEMP se basa en lo establecido en el Decreto Ley 262, art. 251 de la capacitación para los servidores de la PGN que se orienta al

⁶ Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), Procuraduría General de la Nación. Kit de herramientas para procesos educativos del Instituto de Estudios del Ministerio Público. Cartilla 1. Modelo gerencial del IEMP: aprendizaje organizacional para la gestión del conocimiento. Bogotá D.C., 2008, pág. 10.





mejoramiento en la prestación de los servicios, subsanar deficiencias en la evaluación del desempeño y a desarrollar potencialidades, destrezas y habilidades de los empleados.

Por su parte, las resoluciones 013 y 322 de 2021 de la mesa técnica PIC, busca contar y presentar un PIC para los servidores que redunde en procesos organizados de educación formal y no formal, bajo este entendido el IEMP en su plan estratégico definió tres iniciativas estratégicas que contribuyen a este propósito institucional: mejoramiento de la oferta de capacitaciones, articulación de la capacitación en las entidades del Ministerio Público y actualización del modelo pedagógico.

Asimismo, el Plan Estratégico Institucional de la PGN 2021-2024, Construyendo desde la equidad y la diferencia, en sus bases le atribuye al IEMP una labor transformadora, la cual se consolida en el PIC que recoge todas las necesidades de formación del MP y las plasma en acciones concretas de fortalecimiento de las competencias misionales.

Por último, el Plan Estratégico Institucional 2021-2024 del IEMP, determinó como uno de sus ejes estratégicos, las capacitaciones pertinentes con un objetivo central de “Fortalecer los procesos de capacitación y formación del servicio público, respondiendo a las necesidades y prioridades del Ministerio Público”.

Las siguientes normas enmarcan y orientan la formulación, ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación:

Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.

Ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

Decreto Ley 1567 de 1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto Ley 262 de 2000, por el cual se modifican la estructura y la organización de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público; el régimen de competencias interno de la Procuraduría General; se dictan normas para su funcionamiento; se modifica el régimen de carrera de la Procuraduría General de la Nación, el de inhabilidades e incompatibilidades de sus servidores y se





regulan las diversas situaciones administrativas a las que se encuentren sujetos. Modificado por el Decreto ley 1851 de 2021.

Ley 909 de 2004, por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. 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.

Resolución 253 de 2012, por medio de la cual se adopta el “Manual específico de funciones y de requisitos por competencias laborales” de la PGN. Y sus modificaciones. Y sus modificaciones.

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. Y sus modificaciones contenidas en la LEY 2094 de 2021.

Ley 1960 de 2019, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, en su artículo 3° relativo a la profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.

Resolución No. 104 de 2020, por la cual 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 Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) el 4 de marzo de 2020.

Resolución No. 124 de 2020, expedida por el Procurador General de la Nación, por medio de la cual se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Procuraduría (MIPGN).

Resolución No. 013 de 2021, expedida por el Procurador General de la Nación, por medio de la cual se crea la Mesa Técnica para la elaboración del proyecto del Plan Institucional de Capacitación de la Procuraduría General de la Nación, la cual fue modificada por la Resolución No. 322 de 2021.

Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias (DAFP).





Resolución No. 377 de 2022, expedida por la Procuradora General de la Nación Por medio de la cual se distribuyen competencias y funciones entre las procuradurías delegadas, de conformidad con lo previsto en el Decreto Ley 262 de 2000, modificado por el Decreto Ley 1851 de 2021 y se deroga la Resolución No. 150 de 2022.

Resolución No. 149 de 2022, expedida por la Procuradora General de la Nación por Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico Institucional de la Procuraduría General de la Nación, periodo 2021 – 2024. Modificada por la resolución No. 315 de 2022.

Resolución No. 010 de 2022, expedida por la Procuradora General de la Nación y el Director del Instituto de Estudios del Ministerio Público Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico Institucional del Instituto de Estudios del Ministerio Público, periodo 2021-2024.

Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC, enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

5. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL PIC – PGN 2023.

Dentro del Modelo de Aprendizaje Organizacional se desarrolla el diagnóstico de las necesidades a través del ciclo de capacitación y sus distintas fases las cuales se implementan de manera pertinente para obtener el mayor impacto y beneficio para los funcionarios de la PGN.

Para tal fin, el primer criterio del modelo de Aprendizaje “Detección / diagnóstico de necesidades”, se tendrá en cuenta el Plan institucional de Capacitaciones para el año 2022, el cual basó su diagnóstico en informes suministrados por la Oficina de Selección y Carrera, División de Gestión Humana, la Oficina de Control Interno y en una encuesta realizada a los servidores de la Procuraduría General de la Nación en el 2021, a nivel nacional en donde se computaron las necesidades de capacitación al interior de la entidad.

- a. Teniendo en cuenta lo anteriormente descrito se tomó como insumo la oferta de capacitación para el año 2022 en la cual se replantearon los ejes estratégicos, objetivos estratégicos e iniciativas para estar acordes al Plan Estratégico Instruccional.





Ilustración 2. Plan Estratégico Institucional IEMP



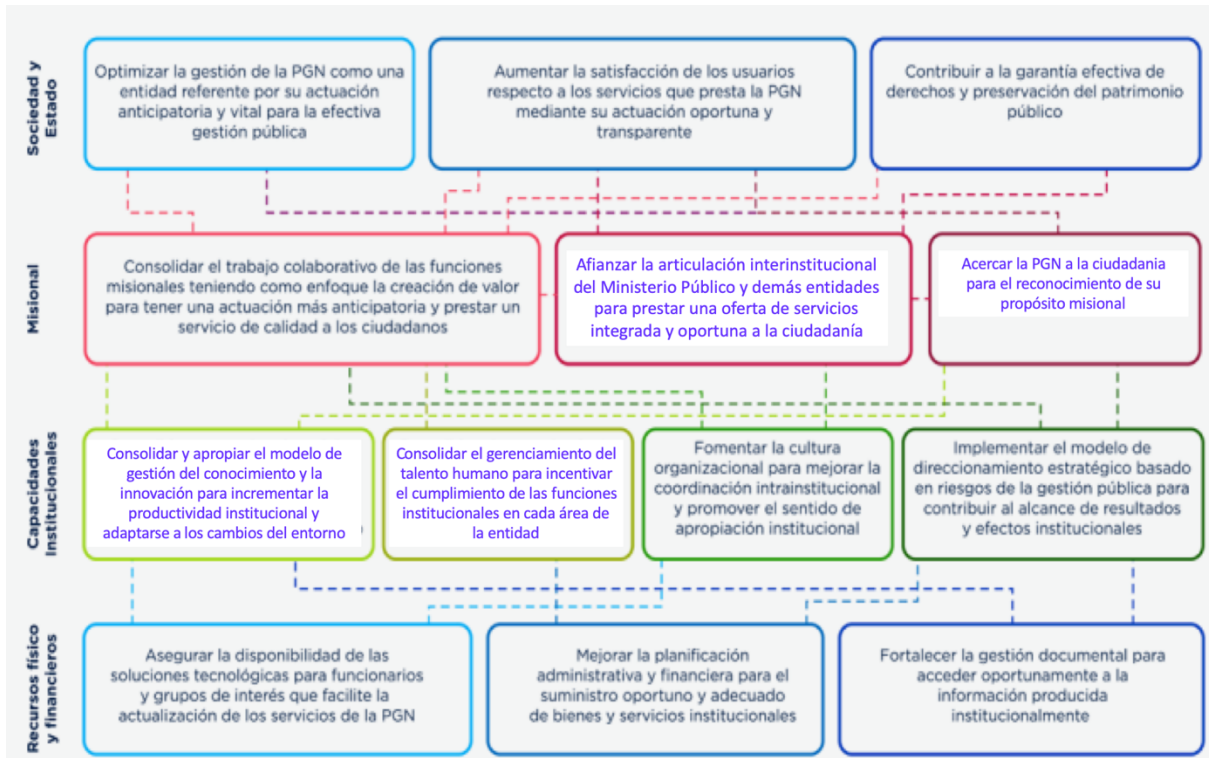
Tomado del PEI. IEMP 2021-2024

En atención a la alineación de los Planes Estratégicos Institucionales de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público y teniendo en cuenta que el Instituto es trasversal a toda la Entidad, la PGN ha sido incluido 2 perspectivas específicas la de capacidades institucionales y la misional:





Ilustración 3. Mapa Estratégico Institucional PGN



Tomado del PEI. PGN 2021-2024

PGN - Perspectiva 2 - Capacidades Institucionales:

Objetivo CI1. Consolidar y apropiarse del modelo de gestión del conocimiento y la innovación para incrementar la productividad institucional y adaptarse a los cambios del entorno; en la Iniciativa Estratégica IE: 2.1.4. Fortalecimiento del IEMP para la consolidación del proceso de formación, capacitación e investigación aplicada.

Objetivo CI2. Consolidar el gerenciamiento del talento humano para incentivar el cumplimiento de las funciones institucionales en cada área de la entidad, iniciativa IE: 2.2.1. Rediseño de la estructura organizacional para la alineación de necesidades, perfiles y capacidades.

PGN - Perspectiva 3 – Misional

Objetivo M2. Afianzar la articulación interinstitucional del Ministerio Público y otras entidades del Estado para prestar una oferta de servicios integrada y oportuna a la ciudadanía.





Objetivo M3. Acercar la PGN a la ciudadanía para el reconocimiento de su propósito misional.

De la misma manera y trabajando de manera transversal a la entidad el IEMP ha identificado seis ejes estratégicos, así como los objetivos estratégicos y las iniciativas estratégicas que apuntan al desarrollo de los mismos, con el fin de llegar al cumplimiento de los objetivos y perspectivas institucionales.

Por su parte el mapa estratégico del Instituto en su *Eje estratégico uno: capacitaciones pertinentes*, establece un objetivo estratégico y tres Iniciativas estratégicas:

“Objetivo estratégico: fortalecer los procesos de capacitación y formación de los servidores públicos, respondiendo a las necesidades y prioridades del Ministerio Público. “

IE1: Mejoramiento de la oferta de capacitaciones.

IE2: Articulación de la capacitación entre las entidades del Ministerio Público.

IE3: Actualización del modelo pedagógico.

De la misma manera en el *Eje estratégico seis: Plan Decenal del Ministerio Público*, compuesto por dos objetivos estratégicos y tres iniciativas estratégicas, incluye la iniciativa estratégica IE15: Fortalecimiento de la cultura de aprendizaje e innovación entre los servidores del Ministerio Público.

“Objetivo estratégico: consolidar escenarios de coordinación, diálogo y colaboración armónica entre las entidades del Ministerio Público a nivel nacional y territorial.”

IE14: Desarrollo de estrategias conjuntas de articulación interinstitucional

Objetivo estratégico: potenciar la gestión del talento humano del Ministerio Público de manera coordinada, oportuna y efectiva, para responder a la protección y garantía de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción.

IE15: Fortalecimiento de la cultura de aprendizaje e innovación entre los servidores del Ministerio Público





IE16: Fortalecimiento de la transparencia como uno de los principios rectores de la administración pública.

Con la alineación de estos planes se estructura el Plan de Acción Institucional (PAI) con el cual se desarrollan las actividades y productos a través de los cuales se ejecutan las tareas para el cumplimiento de estas iniciativas, objetivos, ejes y perspectivas.

b. Enfoque práctico y colaborativo⁷

El desarrollo del PIC se fundamenta en la gestión integral y complementaria de diversas estrategias pedagógicas, metodológicas y operativas, con el fin de optimizar su ejecución en términos de calidad y cobertura.

Así, las estrategias con las que se articula dicha ejecución propician una formación colaborativa, de carácter participativo y práctico, con el uso efectivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, de modo que se pueda “aprender haciendo”, en consonancia con el correspondiente diseño curricular de cada actividad.

Esta vocación práctica y el proceso de diseño colaborativo permiten que los diseños curriculares se desarrollan mediante un trabajo conjunto entre las correspondientes áreas misionales y transversales de planeación, gestión y apoyo, en el marco del modelo pedagógico de la entidad, y con miras a la aplicación concreta en los diversos ámbitos laborales. Para ello el IEMP designa para cada actividad un coordinador académico encargado de facilitar esta articulación a lo largo del ciclo de capacitación.

c. Enfoque territorial

Mediante el trabajo conjunto con las procuradurías regionales, provinciales y distritales, la oferta de capacitación abarcará las regiones del país, teniendo presente las necesidades y requerimientos puntuales para cada una de estas, como de las regiones, así como los niveles de los cargos. Este alcance se potencia con el uso de las TIC, los nodos regionales y el desarrollo colaborativo para la formulación y ejecución de los diseños curriculares.

⁷ Plan Institucional de Capacitación PGN 2022, pag.16





Los nodos regionales permitan la vinculación del Ministerio Público con Instituciones de Educación Superior y otras entidades nacionales, en las distintas regiones del país, dando respuesta a las necesidades de capacitación.

d. Técnicas de enseñanza-aprendizaje⁸

Para el desarrollo de la oferta de capacitación se utilizan diversas técnicas de enseñanza-aprendizaje, de forma complementaria y sistémica:

- Técnicas fundamentadas en aprendizajes dirigidos o guiados (p.ej. exposición; clase magistral).
- Técnicas fundamentadas en los aprendizajes cooperativos (p.ej. taller; estudio de casos).
- Técnicas de enseñanza fundamentadas en el aprendizaje autónomo o autodirigidos (p. ej. cursos virtuales; guías didácticas).

Es de anotar que basados en principios de andragogía el uso de metodologías activas recobran sentido en los procesos de formación y capacitación donde cabe mencionar metodologías de aprendizaje basado en problemas, proyectos, retos y casos como espacios propicios para aprender en contexto.

En este contexto, se priorizarán los medios virtuales, con el fin de atender los requerimientos de aumentar la cobertura con el apoyo de las TIC y, siempre, con la orientación académica de los respectivos coordinadores, designados por el IEMP.

Hoy en día la integración de las TIC en los diferentes modelos de educación y de gestión del conocimiento tiene una importancia creciente, lo cual contribuye además a ampliar la cobertura y llegar a más personas y regiones. Sin embargo, es importante señalar que el proceso pedagógico basado en las TIC presenta características y metodologías de trabajo singulares, lo cual supone una adaptación constante del modelo pedagógico a partir de la experiencia práctica y la evolución tecnológica.

En este sentido, conviene destacar el desarrollo del Campus Virtual del IEMP y la actual disposición de una plataforma e-learning, tecnológica, amigable y robusta, que permite acceder a capacitaciones desde cualquier parte. Esta herramienta se estructura mediante la plataforma educativa (LMS: Learning Management System) Moodle: un sistema web dinámico para gestionar entornos de enseñanza virtual, de código abierto y software libre que se distribuye bajo la licencia GPL (General Public License). Moodle es hoy la principal plataforma de e-learning en el mundo.

⁸ Plan Institucional de Capacitación PGN 2022, pag.17.





El Campus Virtual del IEMP, en permanente evolución, desarrolla actualmente temáticas y cursos como: Participación de las Víctimas en Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición; inducción para servidores de la PGN; Respeto a los derechos humanos y convivencia ciudadana, dirigido a jóvenes curso virtual dirigido a adolescentes y jóvenes infractores entre los 14 y 18 años, en cumplimiento de la establecido en la Ley 1098 de 2006. Entre otros. También se ha estructurado para ser parte del repositorio de documentos pertenecientes a estos cursos y a cada evento que se realiza en ellos.

En consecuencia y con el fin de que los usuarios accedan a los recursos y servicios, como son los diferentes cursos, conferencias, seminarios, memorias, entre otros, a través del Campus Virtual, el cual permite la flexibilidad de horarios; haciendo que los funcionarios y/o interesados puedan elegir el momento y lugar que se ajuste a su disponibilidad, la convierte en una opción cómoda y eficiente para la capacitación y formación, en especial para aquellos cargos que por sus funciones no pueden acceder de manera presencial o en directa a estos.

e. Capacitación a través de la Red de Formadores

La Red de Formadores del IEMP se constituye en una estrategia organizativa que permite identificar y valorar el conocimiento profesional y experiencia de los funcionarios de la Procuraduría General de la Nación para formar y actualizar a los servidores públicos de la entidad; Con base en la experiencia previa se está trabajando en la unificación de una red de Formadores e investigadores, con el fin de generar sinergia entre las divisiones del IEMP, fortalecer los procesos e integrar a la comunidad académica de la PGN.

La naturaleza de la red supone una lógica de formación entre pares, flexibilidad y aplicabilidad del conocimiento; es decir, se realiza una actualización de contenidos respecto a diferentes temáticas con la intención de exponer conocimientos producto de la práctica y experiencia profesional para, de este modo, lograr aprendizajes significativos, orientados al desarrollo de habilidades y competencias de los servidores, lo que debería significar un mejoramiento del desempeño.

La estrategia de la red surge por la naturaleza misma de la entidad y sus asuntos misionales, referentes a conocimientos especializados y dinámicos, a partir de lo cual se ha identificado un recurso humano altamente calificado que no solo tiene la capacidad de transmitir conocimientos en un marco de aprendizaje organizacional, sino también la autoridad técnica derivada de la experiencia práctica institucional.





La vinculación de los funcionarios a la Red de Formadores del IEMP se realiza a través de procesos de convocatoria y selección en los que participan, voluntariamente, quienes manifiestan interés y cuentan con formación y experiencia docente pertinentes. Sus integrantes participan en procesos de formación mediante los cuales conocen el modelo pedagógico y actualizan sus conocimientos y habilidades. Si bien la participación en la red supone unos incentivos, parte, ante todo, de un interés personal de servicio, gusto por el trabajo con grupos y amor por el conocimiento.

En la actualidad la red incorpora profesionales orientados a diferentes temáticas de trabajo, entre ellas las áreas de: ética pública, gerencia pública, derecho disciplinario, derechos humanos, contratación estatal, investigaciones especiales, temas organizacionales y de desarrollo del talento; así como se busca la integración con el grupo juvenil de la Procuraduría, con el fin de que se realice un adecuado relevo generacional.

De otra parte, para las diversas actividades de capacitación el IEMP dispone de coordinadores académicos que trabajan de manera articulada con los formadores de la red y las respectivas dependencias técnicas, en el marco del proceso de diseño colaborativo al que se ha hecho referencia.

Aquí recobra sentido la coordinación de innovación y creatividad pedagógica como encargada de promover el fortalecimiento de la red de formadores en competencias pedagógicas, comunicativas, tecnológicas, investigativas y de creatividad e innovación, a través de una oferta diversa de talleres, cursos y asesorías que contribuyan a la implementación del modelo pedagógico.

f. Alianzas académicas estratégicas

La ejecución del PIC-PGN se hace, de igual forma, con alianzas académicas forjadas con reconocidas instituciones de educación superior y organizaciones de la sociedad civil, como la Pontificia Universidad Javeriana, la Universidad del Cauca, la Universidad de la Costa, el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Cámara de Comercio de Bogotá.

Estas alianzas han generado un trabajo conjunto con las entidades del ministerio público en la construcción de lo que el IEMP ha denominado Nodos Académicos





Regionales, en los que se incluye la academia y el servicio público en pro de la capacitación y formación.

Para el efecto también es de especial relevancia el apoyo de diversas instancias de cooperación internacional como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), a través de sus agencias, fondos y programas; la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID); la Delegación de la Unión Europea en Colombia; el Comité Internacional de la Cruz Roja; el Banco Interamericano de Desarrollo (BID); la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID); la Organización Internacional para las Migraciones (OIM); y la embajada del Reino Unido en Colombia; entre otros aliados con los cuales la PGN desarrolla iniciativas que incorporan actividades de capacitación.

Para estos efectos se desarrolla una gestión transversal, liderada por el Grupo de Cooperación Internacional de la entidad, en coordinación con el IEMP y las respectivas áreas técnicas, según los temas respectivos.

g. Desarrollo de aplicativo de seguimiento y control.

Debido a las necesidades de la entidad en cuanto a la administración de la información de los cursos y el flujo de los procesos que se realizan en la entidad, se ve en la necesidad realizar un desarrollo de un aplicativo el cual se trate la información y se lleve una trazabilidad de los procesos en la División de Capacitación del Instituto de Estudios del Ministerio Público; de una manera ágil, verídica y de fácil acceso para todos los funcionarios de la entidad.

Actualmente el control y seguimiento de las capacitaciones del IEMP se realiza a través de Excel, por tal motivo se realiza la recolección de los datos a través de los documentos que son aportados por los coordinadores académicos en la cual reposa la información de las capacitaciones de las áreas de la entidad; entre las dificultades que se presentan al realizar este tipo de proceso se pueden mencionar:

- Pérdida de información e información incompleta de los procesos realizados por la entidad.
- Alteración o manipulación de los datos de los documentos físicos.
- La información y los documentos están expuestos a pérdidas.
- No se cuenta con una trazabilidad suficientemente precisa del estado de los procesos.
- La recolección de la información se realiza mediante la digitación por parte de funcionarios.





Con los antecedentes expuestos surge la necesidad de diseñar e implementar un sistema que automatice dichos procesos, evitando la pérdida de información y que agilice el proceso de capacitación de los funcionarios del Ministerio Público de manera que sea confiable seguro y eficaz; es por esto que, con el fin de solventar las necesidades de capacitación de los funcionarios de la Procuraduría General de la Nación, se desea desarrollar una aplicación web que permita gestionar, controlar y llevar la trazabilidad de las capacitaciones; así mismo, discriminar, de acuerdo a los factores requeridos, las capacitaciones a realizar por cada funcionario.

Este aplicativo tendrá factores diferenciales para realizar la discriminación de las capacitaciones los cuales son los núcleos básicos en la cual todos los funcionarios de la entidad podrán acceder; los núcleos de profundización los cuales se enfocan en capacitaciones específicas de acuerdo con sus funciones, y actualizaciones a los procesos o normas con el fin de mantener a los funcionarios capacitados, de manera específica y de acuerdo con sus funciones.

6. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El modelo de aprendizaje organizacional, se desarrolla a través del ciclo de capacitación en las fases: *Detección, Planeación, Diseño curricular, Alistamiento, Ejecución, seguimiento, y evaluación*. En su fase inicial "es una etapa de tipo académico que busca establecer la metodología para detectar las necesidades de capacitación - formación en los funcionarios e identificar mediante un diagnóstico cuales son de tipo estratégico.⁹

Para esta fase se articulan insumos específicos de diversas áreas de la PGN y se realizan cruces de la información con el fin de consolidar adecuadamente en un cuadro con tres líneas específicas, núcleo básico, núcleo de profundización y actualizaciones y normas.

Este proceso ha sido previsto en la Resolución 013 del 12 de enero de 2021, por medio de la cual se crea la Mesa Técnica para la elaboración del proyecto del Plan Institucional de Capacitación de la Procuraduría General de la Nación y se dictan otras disposiciones.¹⁰

⁹ 1 Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), Procuraduría General de la Nación. Kit de herramientas para procesos educativos del Instituto de Estudios del Ministerio Público. Cartilla 1.

¹⁰ Modificada por la Resolución No. 322 del 29 de noviembre del 2021.





En atención a que mediante mesa técnica del 2021 se revisó y aprobó la encuesta de detección de necesidades de capacitación, aplicada a nivel nacional y a todas las áreas de la Procuraduría General de la Nación, utilizada como insumo para el PIC del 2022 y para continuar con la oferta del 2023.

Así mismo durante el 2022 se han recibido necesidades de capacitación por parte de las diferentes delegadas y divisiones de la PGN para ser incluidos en la oferta de capacitación para el 2023.

a. Informe de la Oficina de Control interno

Con fundamento en el ejercicio de auditorías de gestión desarrollado por la Oficina de Control Interno, se identificaron las siguientes necesidades de capacitación:

- Manejo de la coyuntura de la posible prescripción de expedientes disciplinarios bajo el CGD a inicios de 2023.
- Nuevo Código Disciplinario.
- Gestión Documental.
- Clasificación y Gestión del Proceso Preventivo.
- Retención en la fuente a título de impuestos nacionales: Renta y complementarios e IVA.
- Retención a título del impuesto municipal de industria y comercio (Estatuto tributario de Bogotá D.C., y demás municipios en los que la PGN ejecuta contratos de bienes, servicios, obras civiles).
- Deducciones por concepto de estampillas departamentales, municipales, nacionales.
- Excel intermedio y avanzado.
- Curso de excel aplicado a las bases de datos relacionadas con incapacidades.
- Actualización en liquidación de incapacidades y aportes patronales aplicado a la PGN.
- Impuestos nacionales y territoriales.
- Presupuesto Público.
- Derecho Disciplinario.
- Derecho administrativo.
- Contratación estatal.
- Derecho Procesal.
- Sistemas de Información SIM, SIGDEA, Gestión Documental.





b. Encuesta general, a nivel nacional, sobre las necesidades de capacitación de los servidores de la PGN.

En la vigencia 2021 se aplicó la encuesta multipropósito dirigida a todos los servidores de la PGN, previa aprobación de la metodología y modelo de la encuesta por parte de la Mesa Técnica creada por la Resolución No. 013 de 2021.

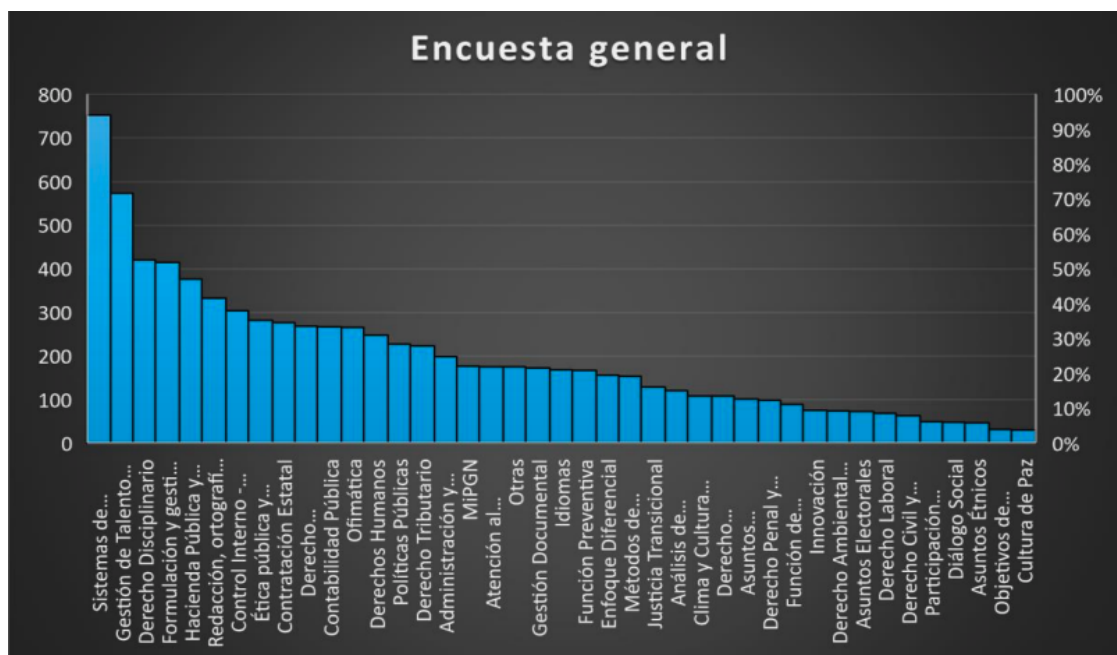
Al respecto la encuesta relaciona 4 temáticas principales así: (i) las temáticas jurídicas, (ii) los temas del área de ciencias económicas, contabilidad, tributario, (iii) temas del área de gestión de proyectos y control interno, (iv) los temas administrativos, técnicos y del talento humano.

A la encuesta respondieron 587 servidores que equivale a cerca del 15% del total de funcionarios de la PGN. Las necesidades detectadas se agrupan en 41 categorías y más de 150 temas específicos.

Esta información detallada resulta de especial relevancia para el diseño curricular de las correspondientes actividades del PIC-PGN. A continuación, se presentan dichas categorías, según la priorización resultante de la encuesta.

A continuación, se presentan dichas categorías, según la priorización resultante de la encuesta:

Gráfico 1. Encuesta general necesidades de capacitación.





Temas	Respuestas
Asuntos étnicos	47
Diálogo social	48
Administración y gerencia pública	198
Análisis de información y presentación de informes	121
Asuntos electorales	72
Asuntos internacionales	102
Atención al ciudadano	175
Clima y cultura organizacional	108
Contabilidad pública	267
Contratación estatal	277
Control Interno - MECI	304
Cultura de paz	30
Derecho administrativo y procesal administrativo	268
Derecho ambiental y agrario	74
Derecho civil y código general del proceso	63
Derecho constitucional	108
Derecho disciplinario	420
Derecho laboral	69
Derecho penal y procesal penal	98
Derecho tributario	223
Derechos humanos	248
Enfoque diferencial	156
Ética pública y transparencia	282
Formulación y gestión de proyectos	414
Función de intervención	89
Función preventiva	167
Gestión de talento humano - habilidades blandas	574
Gestión documental	173
Hacienda pública y presupuesto público	377
Idiomas	169
Innovación	76
Justicia transicional	129
Métodos de resolución de conflictos	154
MIPGN	176
Objetivos de Desarrollo Sostenible	31
Ofimática	266
Otras	175
Participación ciudadana	50
Políticas públicas	227
Redacción, ortografía y argumentación jurídica	333
Sistemas de información PGN y gobierno digital	752





De esta manera las categorías priorizadas en las respuestas de la encuestas son las siguientes:

- Sistemas de información PGN y gobierno digital
- Habilidades blandas y gestión del talento humano
- Derecho disciplinario
- Formulación y gestión de proyectos
- Hacienda pública y presupuesto público
- Redacción, ortografía y argumentación
- Contratación estatal
- Ofimática
- DDHH y DIH
- Atención al ciudadano

c. Encuesta de detección por dependencias y grupos de trabajo

Esta encuesta se enfoca en las funciones de cada dependencia y puntualiza los requerimientos de capacitación para fortalecer conocimientos y habilidades de los funcionarios, en el marco de las responsabilidades de la dependencia.

La encuesta fue enviada a los jefes y directores de dependencias y de grupos de trabajo, durante el 2021 y las necesidades de capacitación priorizadas en las respuestas de las encuestas son las siguientes:

Categorías	Total
Derecho disciplinario	50
Sistemas de información PGN y gobierno digital	42
Redacción ortografía y argumentación jurídica	40
Contratación estatal	39
Gestión de talento humano - habilidades blandas	32
Justicia transicional	24
Hacienda pública y presupuesto público	21
Derecho administrativo y procesal administrativo	18
Derechos humanos	16
Ofimática	14

d. Grupos focales para la detección de necesidades por tareas de acuerdo con las funciones misionales

Al respecto, se realizaron dinámicas grupales en torno a las diferentes funciones misionales (preventiva, disciplinaria, de intervención, de conciliación) y transversales





de apoyo y gestión; así como con sindicatos y procuradurías regionales, distritales y provinciales. En total se desarrollaron siete grupos focales.

Este ejercicio realizado en el 2021, ha permitido concluir que existe una amplia zona de intersección entre las necesidades detectadas a través de los distintos instrumentos de recolección de la información (documentos técnicos, encuestas, grupos focales, entrevistas), la cual incluye 20 de las 41 categorías anteriormente mencionadas, siendo las principales las siguientes:

Ilustración 4. Categorías de necesidades.

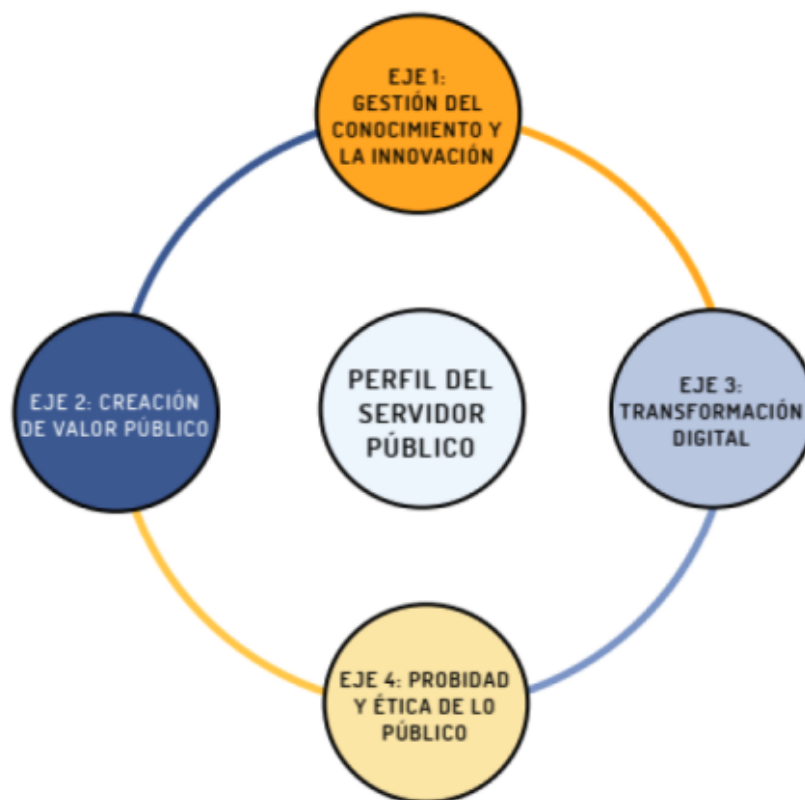




e. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (PNFC), elaborado por el DAFP y la ESAP

Las diferentes temáticas del PIC-PGN se enmarcan en los componentes y ejes temáticos del documento orientador del PNFC, elaborado por el DAFP y la ESAP. Como se mencionó anteriormente, dichos ejes temáticos son los siguientes ¹¹:

Ilustración 4. Ejes temáticos priorizados Plan Nacional de Formación y Capacitación



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 DAFP -ESAP

¹¹ Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030. Bogotá D.C. 2020, páginas 42 y siguientes.





7. OFERTA DE CAPACITACIÓN PARA EL 2023.

Partiendo del trabajo realizado con las diferentes áreas y del diagnóstico inicial y con base en la información recopilada y cruzada de las distintas fuentes, las actividades de capacitación priorizadas en el PIC para la vigencia 2023 se describen a continuación:

No*	Eje Estratégicos	Áreas y alineación con el PEI	Temáticas	Núcleo Básico	Núcleo de Profundización
1	Capacitaciones Pertinentes	<p>Enfoque diferencial</p> <ul style="list-style-type: none"> Atención misional prioritaria a los siguientes temas: <ul style="list-style-type: none"> i) inclusión y enfoque diferencial (género y étnico), ii) NNA, iii) medio ambiente, iv) educación, v) juventud, vi) ética pública, vii) participación democrática y proceso electoral, viii) salud y ix) víctimas Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque diferencial del ciclo vital Enfoque diferencial de género Enfoque diferencial étnico y pluralismo jurídico Enfoque diferencial de personas con discapacidad Ley 1996 de 2019: régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad Enfoque diferencial de género Otros enfoques diferenciales: convergencia de la interseccionalidad ad. Relación entre la jurisdicción ordinaria y la jurisdicción indígena 		<ul style="list-style-type: none"> Enfoque diferencial del ciclo vital Enfoque diferencial de género Enfoque diferencial étnico y pluralismo jurídico Enfoque diferencial de personas con discapacidad Ley 1996 de 2019: régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad Enfoque diferencial de género Otros enfoques diferenciales: convergencia de la interseccionalidad ad. Relación entre la jurisdicción ordinaria y la jurisdicción indígena
2	Capacitaciones Pertinentes	<p>Función de Intervención de la PGN</p> <ul style="list-style-type: none"> Mejoramiento (focalización) de la función de intervención en temas prioritarios logrando la igualdad efectiva de las partes implicadas Unificación de criterio para la articulación misional y temática entre las diferentes dependencias de la entidad Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Procesos asociados a la función de intervención de la PGN, relativos los distintos procesos misionales, según la priorización estratégica del plan de acción institucional Atención misional prioritaria a los siguientes temas: <ul style="list-style-type: none"> i) inclusión y enfoque diferencial (género y étnico), ii) NNA, iii) medio ambiente, iv) educación, v) juventud, vi) ética pública, vii) participación democrática y proceso electoral, viii) salud y ix) víctimas 	<ul style="list-style-type: none"> Procesos asociados a la función de intervención de la PGN, relativos los distintos procesos misionales, según la priorización estratégica del plan de acción institucional Atención misional prioritaria a los siguientes temas: <ul style="list-style-type: none"> i) inclusión y enfoque diferencial (género y étnico), ii) NNA, iii) medio ambiente, iv) educación, v) juventud, vi) ética pública, vii) participación democrática y proceso electoral, viii) salud y ix) víctimas 	
3	Capacitaciones Pertinentes	<p>Contratación estatal</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento del proceso de contratación de bienes y servicios Fortalecimiento y mejoramiento del sistema y modelo preventivo Mejoramiento (focalización) de la función de intervención en temas prioritarios logrando la igualdad efectiva de las partes implicadas Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Actualizaciones normativas Modalidades de la contratación estatal Responsabilidades de la contratación estatal Elaboración de estudios previos Supervisión SECOPI II Contratación estatal y Estatuto Anticorrupción 	<ul style="list-style-type: none"> Actualizaciones normativas 	<ul style="list-style-type: none"> Modalidades de la contratación estatal Responsabilidades de la contratación estatal Elaboración de estudios previos Supervisión SECOPI II Contratación estatal y Estatuto Anticorrupción
4	Capacitaciones Pertinentes	<p>Hacienda pública y presupuesto público</p> <ul style="list-style-type: none"> Optimización de la gestión, ejecución y seguimiento del presupuesto Fortalecimiento y mejoramiento del sistema y modelo preventivo Mejoramiento (focalización) de la función de intervención en temas prioritarios logrando la igualdad efectiva de las partes implicadas Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Finanzas públicas Presupuesto público Contabilidad pública 		<ul style="list-style-type: none"> Finanzas públicas Presupuesto público Contabilidad pública
5	Capacitaciones Pertinentes	<p>Gestión documental</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de la estrategia para la gestión documental y la información contemplando la fuente de producción de información, el proceso de almacenamiento y consulta Implementación de una iniciativa para la organización de la información digital Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Ley 594 de 2000: Ley General de Archivos Introducción a la Gestión Documental Tablas de Retención Documental (TRD) y Tablas de Valoración Documental (TVD) Formato Único de Inventario Documental (FUID) Organización documental Transferencia documental Eliminación documental Consulta, préstamo y devolución de expedientes Reconstrucción de expedientes Protocolo de Gestión Documental – DDHH Registro de Activos de Información Gestión documental electrónica 	<ul style="list-style-type: none"> Ley 594 de 2000: Ley General de Archivos Introducción a la Gestión Documental Tablas de Retención Documental (TRD) y Tablas de Valoración Documental (TVD) Formato Único de Inventario Documental (FUID) 	<ul style="list-style-type: none"> Organización documental Transferencia documental Eliminación documental Consulta, préstamo y devolución de expedientes Reconstrucción de expedientes Protocolo de Gestión Documental – DDHH Registro de Activos de Información Gestión documental electrónica
6	Capacitaciones Pertinentes	<p>Administración y gerencia pública</p> <ul style="list-style-type: none"> Optimización de la gestión, ejecución y seguimiento del presupuesto Fortalecimiento de la coordinación y articulación de todas las áreas y del nivel central y las regiones Desarrollo del Programa de Direccionamiento Estratégico Afianzamiento de la cultura de la planeación institucional Operación del Direccionamiento Estratégico Fortalecimiento del IEMP para la consolidación del proceso de formación, capacitación e investigación aplicada Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> La administración pública: postulados, principios, marco institucional Administración y gerencia para el valor público Creación de valor público desde el Ministerio Público Habilidades administrativas y gerenciales Ética de la administración y la gerencia pública 	<ul style="list-style-type: none"> La administración pública: postulados, principios, marco institucional Administración y gerencia para el valor público Creación de valor público desde el Ministerio Público Habilidades administrativas y gerenciales Ética de la administración y la gerencia pública 	



No*	Eje Estratégicos	Áreas y alineación con el PEI	Temáticas	Núcleo Básico	Núcleo de Profundización
7	Capacitaciones Pertinentes	<p>Formulación y gestión de proyectos</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de la coordinación y articulación de todas las áreas y del nivel central y las regiones Desarrollo del Programa de Dirección Estratégico Afianzamiento de la cultura de la planeación institucional Operación del Direcciónamiento Estratégico Fortalecimiento del IEMP para la consolidación del proceso de formación, capacitación e investigación aplicada Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Formulación y gestión de proyectos Metodología General Ajustada (MGA) Indicadores Evaluación de proyectos Proyectos de cooperación internacional 		<ul style="list-style-type: none"> Formulación y gestión de proyectos Metodología General Ajustada (MGA) Indicadores Evaluación de proyectos Proyectos de cooperación internacional
8	Capacitaciones Pertinentes	<p>Gestión y evaluación de políticas públicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo del Programa de Dirección Estratégico Afianzamiento de la cultura de la planeación institucional Operación del Direcciónamiento Estratégico Operación del IEMP para la consolidación del proceso de formación, capacitación e investigación aplicada Fortalecimiento y mejoramiento del sistema y modelo preventivo Mejoramiento (focalización) de la función de intervención en temas prioritarios logrando la igualdad efectiva de las partes implicadas Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Marco conceptual de las políticas públicas Formulación de políticas públicas Gestión de políticas públicas Seguimiento y evaluación de políticas públicas Evaluación de planes de desarrollo y gestión territorial en materia de garantía de derechos 		<ul style="list-style-type: none"> Marco conceptual de las políticas públicas Formulación de políticas públicas Gestión de políticas públicas Seguimiento y evaluación de políticas públicas Evaluación de planes de desarrollo y gestión territorial en materia de garantía de derechos
9	Capacitaciones Pertinentes	<p>Modelos de gestión y planeación estratégica: Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la PGN (MIPGN)</p> <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo del Programa de Dirección Estratégico Afianzamiento de la cultura de la planeación institucional Operación del Direcciónamiento Estratégico Unificación de criterio para la articulación misional y temática entre las diferentes dependencias de la entidad Unificación de criterio para la articulación misional y temática entre las diferentes dependencias de la entidad Fortalecimiento de la coordinación y articulación de todas las áreas y del nivel central y las regiones Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Socialización del MIPGN Articulación con el MECI 	<ul style="list-style-type: none"> Socialización del MIPGN Articulación con el MECI 	
10	Capacitaciones Pertinentes	<p>Sistema de Control Interno y MECI</p> <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo del Programa de Dirección Estratégico Afianzamiento de la cultura de la planeación institucional Operación del Direcciónamiento Estratégico Unificación de criterio para la articulación misional y temática entre las diferentes dependencias de la entidad Fortalecimiento de la coordinación y articulación de todas las áreas y del nivel central y las regiones Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Marco normativo del sistema de control interno Conceptos de control interno Antecedentes del control interno y del MECI Objetivos del control interno 	<ul style="list-style-type: none"> Marco normativo del sistema de control interno Conceptos de control interno Antecedentes del control interno y del MECI Objetivos del control interno 	
11	Capacitaciones Pertinentes	<p>Plan Decenal del Ministerio Público (PDMP)</p> <ul style="list-style-type: none"> Generación de estrategias de articulación efectiva con el Ministerio Público a través del Plan Decenal Desarrollo del Programa de Dirección Estratégico Afianzamiento de la cultura de la planeación institucional Operación del Direcciónamiento Estratégico Unificación de criterio para la articulación misional y temática entre las diferentes dependencias de la entidad Fortalecimiento de la coordinación y articulación de todas las áreas y del nivel central y las regiones Fortalecimiento del IEMP para la consolidación del proceso de formación, capacitación e investigación aplicada 	<ul style="list-style-type: none"> Socialización del PDMP Articulación con otros instrumentos de planeación 	<ul style="list-style-type: none"> Socialización del PDMP Articulación con otros instrumentos de planeación 	
12	Capacitaciones Pertinentes	<p>Plan Estratégico Institucional de la PGN (PEI)</p> <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo del Programa de Dirección Estratégico Afianzamiento de la cultura de la planeación institucional Operación del Direcciónamiento Estratégico Unificación de criterio para la articulación misional y temática entre las diferentes dependencias de la entidad Fortalecimiento de la coordinación y articulación de todas las áreas y del nivel central y las regiones 	<ul style="list-style-type: none"> Socialización del PEI Articulación con MIPGN 	<ul style="list-style-type: none"> Socialización del PEI Articulación con MIPGN 	





No*	Eje Estratégicos	Áreas y alineación con el PEI	Temáticas	Núcleo Básico	Núcleo de Profundización
13	Capacitaciones Pertinentes	<p>Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano - PAAC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo del Programa de Direccionamiento Estratégico • Afianzamiento de la cultura de la planeación institucional • Operación del Direccionamiento Estratégico • Implementación del Modelo de Atención al Ciudadano • Fortalecimiento de la coordinación y articulación de todas las áreas y del nivel central y las regiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Socialización del PAAC • Enfoque diferencial y atención preferencial • Lenguaje claro • Gestión del riesgo • Racionalización de trámites • Rendición de cuentas • Atención al ciudadano • Transparencia y acceso a la información 	<ul style="list-style-type: none"> • Socialización del PAAC • Enfoque diferencial y atención preferencial • Lenguaje claro • Gestión del riesgo • Racionalización de trámites • Rendición de cuentas • Atención al ciudadano • Transparencia y acceso a la información 	
14	Capacitaciones Pertinentes	<p>Inducción</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN • Fortalecimiento de la coordinación y articulación de todas las áreas y del nivel central y las regiones • Desarrollo del Programa de Direccionamiento Estratégico • Afianzamiento de la cultura de la planeación institucional • Operación del Direccionamiento Estratégico • Consolidación del proceso de gestión del cambio adelantado por la PGN mediante la efectiva comunicación institucional y otras actividades 	<ul style="list-style-type: none"> • Organización general del Estado colombiano y la Procuraduría General de la Nación • Planeación estratégica de la Procuraduría General de la Nación • Derechos y deberes de los funcionarios públicos de la Procuraduría General de la Nación • Herramientas digitales para ejercer la función pública en la Procuraduría General de la Nación 	<ul style="list-style-type: none"> • Organización general del Estado colombiano y la Procuraduría General de la Nación • Planeación estratégica de la Procuraduría General de la Nación • Derechos y deberes de los funcionarios públicos de la Procuraduría General de la Nación • Herramientas digitales para ejercer la función pública en la Procuraduría General de la Nación 	
15	Capacitaciones Pertinentes	<p>Reinducción</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN • Fortalecimiento de la coordinación y articulación de todas las áreas y del nivel central y las regiones • Desarrollo del Programa de Direccionamiento Estratégico • Afianzamiento de la cultura de la planeación institucional • Operación del Direccionamiento Estratégico • Consolidación del proceso de gestión del cambio adelantado por la PGN mediante la efectiva comunicación institucional y otras actividades 	<ul style="list-style-type: none"> • Principales novedades normativas y del entorno • Plan Decenal del Ministerio Público • Plan Estratégico Institucional • Ley 2094 de 2021 • Decreto 1851 de 2021 • Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPGN 	<ul style="list-style-type: none"> • Principales novedades normativas y del entorno • Plan Decenal del Ministerio Público • Plan Estratégico Institucional • Ley 2094 de 2021 • Decreto 1851 de 2021 • Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPGN 	
16	CAPACITACIONES PERTINENTES	<p>Con el fin de realizar la actualización de procesos y la inclusión de capacitaciones requeridas para fines específicos, se implementarán capacitaciones para aumentar el desempeño de los funcionarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Retención en la fuente a título de impuestos nacionales: Renta y complementarios e IVA. • Retención a título del impuesto municipal de industria y comercio (Estatuto tributario de Bogotá D.C., y demás municipios en los que el PGN ejecuta contratos de bienes, servicios, obras civiles). • Dedicaciones por concepto de estampillas departamentales, municipales, nacionales • Actualización en liquidación de incapacidades y aportes patronales aplicado a la PGN 	Nodos regionales	<ul style="list-style-type: none"> • Retención en la fuente a título de impuestos nacionales: Renta y complementarios e IVA. • Retención a título del impuesto municipal de industria y comercio (Estatuto tributario de Bogotá D.C., y demás municipios en los que el PGN ejecuta contratos de bienes, servicios, obras civiles). • Dedicaciones por concepto de estampillas departamentales, municipales, nacionales • Actualización en liquidación de incapacidades y aportes patronales aplicado a la PGN
17	CAPACITACIONES PERTINENTES	<p>Modelos Pedagógicos</p> <p>Con el Apoyo de organismos internacionales de realización de una consultoría, en la cual se desarrolló un inventario de la normatividad vigente, preparación de resolución para realizar nueva convocatoria y unificar la red de investigadores y formadores; así mismo estudiar estímulos a sus integrantes y manual de buenas prácticas</p>	<p>De acuerdo a la información vigente sobre los integrantes de la red de formadores y los temas que dictan se podría atender temas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curso de Inducción • Curso de Reinducción • Ética Pública • Derecho disciplinario • contratación estatal • DDHH y DIH • Conciliación 	<ul style="list-style-type: none"> • Ética Pública • Curso de Inducción • Curso de Reinducción 	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho disciplinario • contratación estatal • DDHH y DIH • Conciliación
18	Fortalecimiento Organizacional	<p>Ética pública, transparencia y lucha contra la corrupción</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atención misional prioritaria a los siguientes temas: i) inclusión y enfoque diferencial (género y étnico), ii) NNA, iii) medio ambiente, iv) educación, v) juventud, vi) ética pública, vii) participación democrática y proceso electoral, viii) salud y ix) víctimas. • Desarrollo del Programa de Direccionamiento Estratégico • Operación del Direccionamiento Estratégico • Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> • Ética pública • Estatuto Anticorrupción • Código de integridad • Conflictos de intereses en entidades públicas • Ley 1474 del 2011: mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública • Ley 1712 de 2014: transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional • Ley 1778 de 2016: responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional • Ley 1581 de 2012: protección de datos personales 	<ul style="list-style-type: none"> • Ética pública • Estatuto Anticorrupción • Código de integridad • Conflictos de intereses en entidades públicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 1474 del 2011: mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública • Ley 1712 de 2014: transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional • Ley 1778 de 2016: responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional • Ley 1581 de 2012: protección de datos personales





No*	Eje Estratégico	Áreas y alineación con el PEI	Temáticas	Núcleo Básico	Núcleo de Profundización
19	Fortalecimiento Organizacional	<p>Gobierno digital y abierto: evolución, uso y apropiación de la tecnología</p> <ul style="list-style-type: none"> Definición, implementación y mantenimiento de la estrategia de uso y apropiación de los sistemas de información de la entidad Construcción e implementación de una estrategia institucional basada en el buen uso de la información para su reporte, análisis y procesamiento Desarrollo, implementación y apropiación de tecnologías de la 4a. Revolución (Big Data, inteligencia artificial, blockchain, machine learning) Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de esquemas de infraestructura cloud e híbrida Metodologías de diseño, desarrollo e implementación de software Herramientas de la Cuarta Revolución: Blockchain, Big Data, Inteligencia Artificial, Machine Learning Seguridad informática ciberseguridad y seguridad de la información Norma ISO 27001 		<ul style="list-style-type: none"> Manejo de esquemas de infraestructura cloud e híbrida Metodologías de diseño, desarrollo e implementación de software Herramientas de la Cuarta Revolución: Blockchain, Big Data, Inteligencia Artificial, Machine Learning Seguridad informática ciberseguridad y seguridad de la información Norma ISO 27001
20	Fortalecimiento Organizacional	<p>Sistemas de información: operación de plataformas tecnológicas para la gestión de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> Definición, implementación y mantenimiento de la estrategia de uso y apropiación de los sistemas de información de la entidad Construcción e implementación de una estrategia institucional basada en el buen uso de la información para su reporte, análisis y procesamiento Desarrollo, implementación y apropiación de tecnologías de la 4a. Revolución (Big Data, inteligencia artificial, blockchain, machine learning) Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Strategos SIM SIGDEA SIRI SIAF SIIF Teams Intranet Campus virtual Herramienta X-Road 	<ul style="list-style-type: none"> Strategos SIM SIGDEA SIRI SIAF SIIF Teams Intranet Campus virtual Herramienta X-Road 	
21	Fortalecimiento Organizacional	<p>Ofimática</p> <ul style="list-style-type: none"> Construcción e implementación de una estrategia institucional basada en el buen uso de la información para su reporte, análisis y procesamiento Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión, control y administración de herramientas Office 365 (Teams, Word, Excel, Power Point, otros) 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión, control y administración de herramientas Office 365 (Teams, Word, Excel, Power Point, otros) 	
22	Fortalecimiento Organizacional	<p>Gestión del talento humano</p> <ul style="list-style-type: none"> Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN Desarrollo del Programa de Dirección Estratégico Afianzamiento de la cultura de la planeación institucional Operación del Direcciónamiento Estratégico Consolidación del proceso de gestión del cambio adelantado por la PGN mediante la efectiva comunicación institucional y otras actividades Fortalecimiento de la coordinación y articulación de todas las áreas y del nivel central y las regiones 	<ul style="list-style-type: none"> Bienestar social Seguridad social Seguridad y salud en el trabajo (SST) Prevención y promoción de riesgo psicosocial Calificación de servicios y nivel de desempeño laboral Ley 1010 de 2006: acoso laboral Funcionamiento de los comités de convivencia Programa de cuidado emocional para funcionarios con atención a población vulnerable Programa de cuidado emocional para funcionarios con atención a víctimas del conflicto armado Técnicas de respiración para manejo del estrés y la ansiedad Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto Protocolo 	<ul style="list-style-type: none"> Seguridad social Seguridad y salud en el trabajo (SST) Prevención y promoción de riesgo psicosocial: Curso Herramientas para vivir mejor-Neurofelicidad en el trabajo- Curso competencias de un líder transformador Prevención y Promoción hábitos de vida saludables: Curso de Fortalecimiento de Factores Protectores para la Prevención del Desarrollo de una Adicción. Calificación de servicios y nivel de desempeño laboral Ley 1010 de 2006: acoso laboral Funcionamiento de los comités de convivencia Programa de cuidado emocional para funcionarios con atención a población vulnerable Programa de cuidado emocional para funcionarios con atención a víctimas del conflicto: Curso Herramientas para el cuidado emocional- Curso de enfoque de atención psicosocial y primeros auxilios psicológicos para no psicólogos: curso armado Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto 	
23	Fortalecimiento Organizacional	<p>Habilidades blandas</p> <ul style="list-style-type: none"> Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN Consolidación del proceso de gestión del cambio adelantado por la PGN mediante la efectiva comunicación institucional y otras actividades 	<ul style="list-style-type: none"> Empatía y solidaridad Liderazgo transformacional Inteligencia emocional Motivación Trabajo en equipo Comunicación asertiva Administración y manejo apropiado del tiempo Manejo del estrés Pensamiento sistémico Gestión de conflictos y negociación Actitud y Sentido de vida Resiliencia Gestión del cambio 	<ul style="list-style-type: none"> Empatía y solidaridad Liderazgo transformacional Inteligencia emocional Motivación Trabajo en equipo Comunicación asertiva Administración y manejo apropiado del tiempo Manejo del estrés Pensamiento sistémico Gestión de conflictos y negociación Actitud y Sentido de vida Resiliencia Gestión del cambio 	
24	Gestión del Conocimiento y la Innovación	<p>Derechos humanos (DDHH) y Derecho Internacional Humanitario (DIH)</p> <ul style="list-style-type: none"> Atención misional siguientes temas: i) inclusión y enfoque diferencial (género y étnico), ii) NNA, iii) medio ambiente, iv) educación, v) juventud, vi) ética pública, vii) participación democrática y proceso electoral, viii) salud y ix) víctimas Promoción de la participación ciudadana y mecanismos de autocomposición Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> DDHH y diálogo social Estándares internacionales sobre los DDHH Marco jurídico del Sistema Interamericano Marco jurídico e institucional nacional Alcance de la intervención del Ministerio Público Instrumentos internacionales de derechos humanos de los niños, niñas, adolescentes (NNA), jóvenes y mujeres, frente a la movilización y protesta social Normatividad nacional aplicable a la garantía de los derechos los NNA, jóvenes y mujeres, en escenarios de movilización y protesta social DIH: origen; fuentes; clasificación de las situaciones de violencia; principios; medios y métodos de guerra; violaciones al DIH y Derecho Penal Internacional Ley 1757 de 2015: promoción y protección del derecho a la participación democrática. Participación política, con enfoque diferencial Eutanasia 	<ul style="list-style-type: none"> Marco jurídico del Sistema Interamericano Marco jurídico e institucional nacional Alcance de la intervención del Ministerio Público Instrumentos internacionales de derechos humanos de los niños, niñas, adolescentes (NNA), jóvenes y mujeres, frente a la movilización y protesta social Normatividad nacional aplicable a la garantía de los derechos los NNA, jóvenes y mujeres, en escenarios de movilización y protesta social DIH: origen; fuentes; clasificación de las situaciones de violencia; principios; medios y métodos de guerra; violaciones al DIH y Derecho Penal Internacional Ley 1757 de 2015: promoción y protección del derecho a la participación democrática. Participación política, con enfoque diferencial Eutanasia 	



No*	Eje Estratégicos	Áreas y alineación con el PEI	Temáticas	Núcleo Básico	Núcleo de Profundización
25	Gestión del Conocimiento y la Innovación	<ul style="list-style-type: none"> Atención misional prioritaria a los siguientes temas: i) inclusión y enfoque diferencial (género y étnico), ii) NNA, iii) medio ambiente, iv) educación, v) juventud, vi) ética pública, vii) participación democrática y proceso electoral, viii) salud y ix) víctimas Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Justicia transicional y Jurisdicción Especial para la Paz (JEP) Ley 1448 de 2011 y Ley 2078 de 2021 Derechos de las víctimas del conflicto armado Atención a víctimas del conflicto armado Participación de las víctimas en el Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y Garantías de No Repetición Dogmática penal aplicada al sistema integral para la paz Derecho Penal Internacional aplicado Justicia restaurativa en procesos de justicia transicional Enfoque diferencial en justicia transicional Implementación y seguimiento de sanciones propias y trabajos, obras y actividades con contenido restaurador-reparador (TOAR) en el sistema integral para la paz. Enfoque psicosocial para atención a víctimas del conflicto armado 		<ul style="list-style-type: none"> Justicia transicional y Jurisdicción Especial para la Paz (JEP) Ley 1448 de 2011 y Ley 2078 de 2021 Derechos de las víctimas del conflicto armado Atención a víctimas del conflicto armado Participación de las víctimas en el Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y Garantías de No Repetición Dogmática penal aplicada al sistema integral para la paz Derecho Penal Internacional aplicado Justicia restaurativa en procesos de justicia transicional Enfoque diferencial en justicia transicional Implementación y seguimiento de sanciones propias y trabajos, obras y actividades con contenido restaurador-reparador (TOAR) en el sistema integral para la paz. Enfoque psicosocial para atención a víctimas del conflicto armado
26	Gestión del Conocimiento y la Innovación	<p>Derecho disciplinario</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementación del plan de descongestión de los procesos disciplinarios Implementación del nuevo código disciplinario y las modificaciones normativas recientes Fortalecimiento del control preventivo y disciplinario sobre los órganos y actores del Sistema General de Regalías (SGR) en el uso eficaz y eficiente de los recursos Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Código General Disciplinario: Ley 1952 de 2010 y reforma de Ley 2094 de 2021 Lineamientos de la PGN en la asignación de funciones para el cumplimiento de la Ley 2094 de 2021 Estructura de la falta disciplinaria Instrucción en procesos disciplinarios Práctica probatoria Metodología de la investigación disciplinaria 	<ul style="list-style-type: none"> Código General Disciplinario: Ley 1952 de 2010 y reforma de Ley 2094 de 2021 	<ul style="list-style-type: none"> Lineamientos de la PGN en la asignación de funciones para el cumplimiento de la Ley 2094 de 2021 Estructura de la falta disciplinaria Instrucción en procesos disciplinarios Práctica probatoria Metodología de la investigación disciplinaria
27	Gestión del Conocimiento y la Innovación	<p>Función preventiva de la PGN</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento y mejoramiento del sistema y modelo preventivo Fortalecimiento del control preventivo y disciplinario sobre los órganos y actores del Sistema General de Regalías (SGR) en el uso eficaz y eficiente de los recursos Unificación de criterio para la articulación misional y temática entre las diferentes dependencias de la entidad Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Procesos asociados a la función de preventiva de la PGN, relativos los distintos procesos misionales, según la priorización estratégica del plan de acción institucional Atención misional prioritaria a los siguientes temas: i) inclusión y enfoque diferencial (género y étnico), ii) NNA, iii) medio ambiente, iv) educación, v) juventud, vi) ética pública, vii) participación democrática y proceso electoral, viii) salud y ix) víctimas 	<ul style="list-style-type: none"> Atención misional prioritaria a los siguientes temas: i) inclusión y enfoque diferencial (género y étnico), ii) NNA, iii) medio ambiente, iv) educación, v) juventud, vi) ética pública, vii) participación democrática y proceso electoral, viii) salud y ix) víctimas 	<ul style="list-style-type: none"> Procesos asociados a la función de preventiva de la PGN, relativos los distintos procesos misionales, según la priorización estratégica del plan de acción institucional
28	Gestión del Conocimiento y la Innovación	<p>Métodos de resolución de conflictos</p> <ul style="list-style-type: none"> Consolidación de la conciliación como mecanismo de garantía de los derechos humanos Promoción de la participación ciudadana y mecanismos de autocomposición Fortalecimiento y mejoramiento del sistema y modelo preventivo Mejoramiento (focalización) de la función de intervención en temas prioritarios logrando la igualdad efectiva de las partes implicadas Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Funciones de conciliación de la PGN Técnicas de resolución de conflictos Prevención del daño antijurídico Comités de conciliación 		<ul style="list-style-type: none"> Funciones de conciliación de la PGN Técnicas de resolución de conflictos Prevención del daño antijurídico Comités de conciliación
29	Gestión del Conocimiento y la Innovación	<p>Transparencia y control electoral</p> <ul style="list-style-type: none"> Atención misional prioritaria a los siguientes temas: i) inclusión y enfoque diferencial (género y étnico), ii) NNA, iii) medio ambiente, iv) educación, v) juventud, vi) ética pública, vii) participación democrática y proceso electoral, viii) salud y ix) víctimas Fortalecimiento y mejoramiento del sistema y modelo preventivo Mejoramiento (focalización) de la función de intervención en temas prioritarios logrando la igualdad efectiva de las partes implicadas Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Elecciones y democracia Nuevo Código Electoral Colombiano Régimen de partidos y movimientos políticos Financiación de campañas Revocatoria de inscripción Elecciones atípicas Procedimiento administrativo y contencioso electoral Responsabilidad política y jurídica de los elegidos Régimen del servidor público Delitos electorales Derecho electoral sancionatorio Derecho disciplinario frente a las conductas de indebida participación en política 	<ul style="list-style-type: none"> Elecciones y democracia Nuevo Código Electoral Colombiano Régimen de partidos y movimientos políticos Financiación de campañas Revocatoria de inscripción Elecciones atípicas Procedimiento administrativo y contencioso electoral Responsabilidad política y jurídica de los elegidos Régimen del servidor público Delitos electorales Derecho electoral sancionatorio Derecho disciplinario frente a las conductas de indebida participación en política 	
30	Gestión del Conocimiento y la Innovación	<p>Construcción de paz y cultura de paz</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento y mejoramiento del sistema y modelo preventivo Mejoramiento (focalización) de la función de intervención en temas prioritarios logrando la igualdad efectiva de las partes implicadas Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y Garantías de No Repetición Seguimiento a los acuerdos de paz Función preventiva con énfasis en víctimas del conflicto armado Cultura de Paz 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y Garantías de No Repetición 	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento a los acuerdos de paz Función preventiva con énfasis en víctimas del conflicto armado Cultura de Paz





No*	Eje Estratégicos	Áreas y alineación con el PEI	Temáticas	Núcleo Básico	Núcleo de Profundización
31	Gestión del Conocimiento y la Innovación	<p>Asuntos étnicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento y mejoramiento del sistema y modelo preventivo Mejoramiento (focalización) de la función de intervención en temas prioritarios logrando la igualdad efectiva de las partes implicadas Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Ley 1448 de 2011 y Ley 2078 de 2021 Decretos ley étnicos 4633 de 2011, 4634 de 2011 y 4635 de 2011 Restitución de derechos colectivos de comunidades indígenas y negritudes. 		<ul style="list-style-type: none"> Ley 1448 de 2011 y Ley 2078 de 2021 Decretos ley étnicos 4633 de 2011, 4634 de 2011 y 4635 de 2011 Restitución de derechos colectivos de comunidades indígenas y negritudes.
32	Gestión del Conocimiento y la Innovación	<p>Derecho constitucional</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento y mejoramiento del sistema y modelo preventivo Mejoramiento (focalización) de la función de intervención en temas prioritarios logrando la igualdad efectiva de las partes implicadas Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Jurisdicción constitucional Mecanismos de protección constitucional y acciones constitucionales Trámite de selección de fallos de tutela para revisión por parte de la Corte Constitucional Solicitudes de revisión e insistencia de tutelas por parte del Ministerio Público 	<ul style="list-style-type: none"> Jurisdicción constitucional Mecanismos de protección constitucional y acciones constitucionales Trámite de selección de fallos de tutela para revisión por parte de la Corte Constitucional Solicitudes de revisión e insistencia de tutelas por parte del Ministerio Público 	
33	Gestión del Conocimiento y la Innovación	<p>Derecho administrativo y procesal administrativo</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento y mejoramiento del sistema y modelo preventivo Mejoramiento (focalización) de la función de intervención en temas prioritarios logrando la igualdad efectiva de las partes implicadas Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Actualización en Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Actuaciones administrativas Responsabilidad del Estado Derechos de petición y consulta Control público Transformación digital de la justicia Novedades normativas de reforma a la justicia Derecho de petición (PQRS) 	<ul style="list-style-type: none"> Derecho de petición (PQRS) 	<ul style="list-style-type: none"> Actuaciones administrativas Responsabilidad del Estado Derechos de petición y consulta Control público Transformación digital de la justicia Novedades normativas de reforma a la justicia
34	Gestión del Conocimiento y la Innovación	<p>Derecho penal y procesal penal</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento y mejoramiento del sistema y modelo preventivo Mejoramiento (focalización) de la función de intervención en temas prioritarios logrando la igualdad efectiva de las partes implicadas Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Dogmática penal Doctrina en materia sustantiva y procesal penal Análisis jurisprudencial en materia sustantiva y procesal penal Interrelación de la justicia penal nacional y los tribunales internacionales Sistema acusatorio Alternatividad penal Sistema penitenciario y carcelario Criminología Policía judicial y práctica probatoria Documentología y grafología Balística e informática forense Psicología jurídica y forense 		<ul style="list-style-type: none"> Dogmática penal Doctrina en materia sustantiva y procesal penal Análisis jurisprudencial en materia sustantiva y procesal penal Interrelación de la justicia penal nacional y los tribunales internacionales Sistema acusatorio Alternatividad penal Sistema penitenciario y carcelario Criminología Policía judicial y práctica probatoria Documentología y grafología Balística e informática forense Psicología jurídica y forense
35	Gestión del Conocimiento y la Innovación	<p>Derecho civil y derecho procesal</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento y mejoramiento del sistema y modelo preventivo Mejoramiento (focalización) de la función de intervención en temas prioritarios logrando la igualdad efectiva de las partes implicadas Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Doctrina en materia sustantiva y procesal civil Análisis jurisprudencial en materia sustantiva y procesal civil Responsabilidad civil extracontractual Derecho de familia Ley 2126 de 2021: comisarías de familia. 		<ul style="list-style-type: none"> Doctrina en materia sustantiva y procesal civil Análisis jurisprudencial en materia sustantiva y procesal civil Responsabilidad civil extracontractual Derecho de familia Ley 2126 de 2021: comisarías de familia.
36	Gestión del Conocimiento y la Innovación	<p>Derecho ambiental y agrario</p> <ul style="list-style-type: none"> Atención misional prioritaria a los siguientes temas: i) inclusión y enfoque diferencial (género y étnico), ii) NNA, iii) medio ambiente, iv) educación, v) juventud, vi) ética pública, vii) participación democrática y proceso electoral, viii) salud y ix) víctimas Fortalecimiento y mejoramiento del sistema y modelo preventivo Mejoramiento (focalización) de la función de intervención en temas prioritarios logrando la igualdad efectiva de las partes implicadas Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos de Desarrollo Sostenible Ecología y desarrollo sostenible Doctrina en materia sustantiva y procesal ambiental Análisis jurisprudencial en materia sustantiva y procesal ambiental Doctrina en materia sustantiva y procesal agraria Análisis jurisprudencial en materia sustantiva y procesal agraria Derecho Constitucional Agrario y Ambiental Política de Tierras en Colombia Restitución de tierras: Ley 1448 de 2011 y Ley 2078 de 2021 Ecosistemas y derechos: la naturaleza como objeto y sujeto de derechos. Participación y democracia ambiental Cambio climático Derecho ambiental internacional Sistema Nacional Ambiental Educación y cultura ambiental 	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos de Desarrollo Sostenible Ecología y desarrollo sostenible Cambio climático Derecho ambiental internacional Sistema Nacional Ambiental Educación y cultura ambiental 	<ul style="list-style-type: none"> Doctrina en materia sustantiva y procesal ambiental Análisis jurisprudencial en materia sustantiva y procesal ambiental Doctrina en materia sustantiva y procesal agraria Análisis jurisprudencial en materia sustantiva y procesal agraria Derecho Constitucional Agrario y Ambiental Política de Tierras en Colombia Restitución de tierras: Ley 1448 de 2011 y Ley 2078 de 2021 Ecosistemas y derechos: la naturaleza como objeto y sujeto de derechos. Participación y democracia ambiental





No*	Eje Estratégicos	Áreas y alineación con el PEI	Temáticas	Núcleo Básico	Núcleo de Profundización
37	Gestión del Conocimiento y la Innovación	<p>Redacción y argumentación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN • Implementación del nuevo código disciplinario y las modificaciones normativas recientes • Fortalecimiento y mejoramiento del sistema y modelo preventivo • Mejoramiento (focalización) de la función de intervención en temas prioritarios logrando la igualdad efectiva de las partes implicadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Redacción • Ortografía • Argumentación • Oralidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Redacción • Ortografía • Argumentación • Oralidad 	
38	Gestión del Conocimiento y la Innovación	<p>Idiomas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de segunda lengua: bilingüismo 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de segunda lengua: bilingüismo 	
39	Gestión del Conocimiento y la Innovación	<p>Servicios generales y mantenimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejora, ampliación y mantenimiento de la infraestructura física de la entidad para la adecuada prestación de los servicios • Optimización del ciclo de vida del servidor público de la PGN 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en alturas • Instalación y reparación de redes hidrosanitarias • Instalación y reparación de redes hidráulicas • Mantenimiento de redes eléctricas • Construcciones livianas (techos y muros en drywall y PVC, techos en fibromineral) • Voz y datos • Mantenimiento de aires acondicionados (tipo minisplit y VRF) • Pintura general • Instalación de enchapes o azulejos • Reparaciones locativas • Cableado estructurado • Mecánica automotriz • Seguridad vial • Seguridad de instalaciones • Protección a personas 		<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en alturas • Instalación y reparación de redes hidrosanitarias • Instalación y reparación de redes hidráulicas • Mantenimiento de redes eléctricas • Construcciones livianas (techos y muros en drywall y PVC, techos en fibromineral) • Voz y datos • Mantenimiento de aires acondicionados (tipo minisplit y VRF) • Pintura general • Instalación de enchapes o azulejos • Reparaciones locativas • Cableado estructurado • Mecánica automotriz • Seguridad vial • Seguridad de instalaciones • Protección a personas

Las fechas y modalidades para la realización de la oferta de capacitación serán definidas en los respectivos diseños curriculares, validados con las áreas técnicas respectivas mediante un diseño colaborativo. En ellos se precisarán los objetivos de aprendizaje, los beneficiarios, la modalidad, la metodología, el cronograma y demás componentes del diseño curricular. Serán, además, divulgadas a través de una estrategia de comunicación dirigida a los servidores públicos de la PGN y sus dependencias, de conformidad con el alcance de cada actividad.

La oferta del PIC-PGN prevé el desarrollo de 375 actividades de capacitación virtuales, en línea o presenciales, según lo que se determine en los respectivos diseños curriculares. Entre ellos conviene resaltar las relativas a los procesos de inducción y reinducción.





8. RECURSOS

El PIC se desarrollará mediante la concurrencia de recursos humanos, tecnológicos, presupuestales y de cooperación disponibles en la entidad:

- **Proyecto de inversión** “Fortalecimiento de los Servicios de Formación y Capacitación, Investigación, Certificación de Competencias Laborales e Innovación del IEMP a nivel nacional”, a cargo del IEMP: mediante las actividades “Diagnosticar necesidades” y “Ejecutar programas formación y capacitación”.
- **Proyecto de inversión** “Fortalecimiento de la Procuraduría General de la Nación para el Ejercicio del Control Público Nacional”, a cargo de la Oficina de Planeación: mediante la actividad “Capacitar a los funcionarios en las conceptualizaciones y herramientas a nivel central y territorial”.
- **Red de Formadores e Investigadores:** es una estrategia de coordinación institucional del IEMP que busca articular la gestión de formadores e investigadores en asuntos de competencia del Ministerio Público.

Con el objetivo de promover la gestión del conocimiento en temas de interés para el Ministerio Público, de manera articulada con funcionarios públicos, académicos y diversos actores de interés, el IEMP contará con una Red de Investigadores y Formadores, cuyos componentes serán objeto de desarrollo a través de una Resolución de la Dirección del IEMP.

El fortalecimiento de las competencias de la red de formadores estará a cargo de la coordinación de innovación y creatividad pedagógica que se encargará de apoyar los procesos de innovación pedagógica con base en los lineamientos del modelo pedagógico, así como de la capacitación en estrategias y herramientas que permitan generar nuevas maneras contribuir a los procesos de aprendizaje organizacional, en síntesis, aportará a la innovación incremental de la entidad.

- **Alianzas académicas estratégicas:** entidades y organizaciones académicas y sociales, que apoyan la gestión de capacitación, sin costo para la PGN. Entre ellas: Pontificia Universidad Javeriana, Universidad del Cauca, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Escuela Superior de Administración





Pública (ESAP), Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Departamento Nacional de Planeación, Cámara de Comercio de Bogotá, Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), Delegación de la Unión Europea en Colombia, Comité Internacional de la Cruz Roja, Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID); Organización Internacional para las Migraciones (OIM), y embajada del Reino Unido en Colombia, entre otras. Universidad del norte, universidad simón bolívar, Universidad CUC

- **División de Capacitación del IEMP:** equipo de trabajo interdisciplinario, integrado por servidores públicos encargados de apoyar los procesos pedagógicos y administrativos necesarios para el adecuado desarrollo de la gestión de capacitación.
- **Recursos físicos y tecnológicos: instalaciones de la PGN a nivel nacional;** Campus Virtual del IEMP; plataforma Teams y demás programas de Microsoft Office 365; redes sociales, páginas web, intranet y demás recursos de comunicación del IEMP y la PGN; entre otros.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase final del ciclo de capacitación es la evaluación que, más que una actividad específica, es un proceso que “entendido como un periodo continuo, global, integrador y participativo, se refiere a varios niveles y ámbitos”¹², mediante el cual se evalúan “los logros obtenidos en términos de fortalecimiento o modificación de conductas aplicables en los centros de trabajo; el impacto logrado dentro de la institución como efecto de las acciones educativas (...)” . Se trata, por ende, de un proceso que contribuye al mejoramiento continuo y al sistema de gestión de la calidad.

Cada actividad de capacitación se debe evaluar según su naturaleza y duración, en uno o varios de los cuatro niveles previstos para el efecto, de conformidad con la metodología del IEMP y según los recursos disponibles en la entidad:

1. **Reacción:** percepción de los participantes acerca de las actividades educativas institucionales.

¹² Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), Procuraduría General de la Nación. Kit de herramientas para procesos educativos del Instituto de Estudios del Ministerio Público. Cartilla 2. Plataforma Pedagógica y Plataforma de Investigación del Instituto de Estudios del Ministerio Público. Bogotá D.C., 2008, pág.49





2. **Aprendizaje:** grado de desarrollo de nuevas capacidades relacionadas con adquisición o fortalecimiento de competencias.
3. **Transferencia:** grado de aplicación o mejoramiento del desempeño y la productividad al poner en práctica las competencias desarrolladas.
4. **Impacto:** efecto de las actividades educativas en los procesos y la gestión institucional, el clima laboral, el entorno social de la institución.

El indicador de impacto se vuelve un elemento fundamental en tanto que permitirá evidenciar el efecto generado por los procesos de capacitación en el quehacer de los servidores públicos, así como la generación de procesos de innovación al interior de la entidad que redunden en el fortalecimiento de las capacidades institucionales.

Hablar de la innovación educativa es clave identificar la manera como esta permite que la evolución lineal de un método, técnica o proceso institucional, curricular o pedagógico cambien drásticamente alterando la evolución del contexto educativo, modificando permanentemente la forma en la que se relacionan los actores del contexto, los medios y el entorno mismo.

Es por ello que, se hace necesario determinar el impacto que los procesos de innovación traen consigo tanto en las personas, como en las tecnologías, el conocimiento y los procesos.

De este modo, el PIC-PGN cuenta con los siguientes indicadores:

- **Indicador de eficiencia:**

Número de eventos programados / número de eventos realizados * 100

Meta: igual o superior al 80%

Evidencia: informe de seguimiento

- **Indicador de reacción:**

Porcentaje de satisfacción de los participantes

Meta: igual o superior al 90%

Evidencia: encuestas de satisfacción





- **Indicador de aprendizaje:**



Número de servidores públicos que han apropiado los conocimientos / número de servidores públicos encuestados * 100

Meta: igual o superior al 70%

Evidencia: evaluaciones de apropiación contenidos

- **Indicador de transferencia e impacto:**

Número de servidores públicos que han fortalecido sus competencias durante el periodo / número de servidores públicos encuestados * 100

Meta: igual o superior al 70%

Evidencia: encuesta de impacto

Las respectivas mediciones se harán con los instrumentos y formatos previstos para el efecto por el IEMP.

