



Instituto de Estudios  
del Ministerio Público

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - PGN  
2024**



VERSIÓN	FECHA	INSTANCIA DE APROBACIÓN	OBSERVACIÓN
1	31/01/24	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Aprobado en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, del 26 de enero de 2024.
		Consejo Superior de Gobierno	Pendiente de aprobación por el Consejo Superior de Gobierno, sesión que se realizará en el mes de febrero de 2024



## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>1. OBJETIVOS .....</b>	<b>7</b>
1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS,.....	7
<b>2. ALCANCE .....</b>	<b>8</b>
<b>3. MARCO CONCEPTUAL Y PEDAGÓGICO .....</b>	<b>8</b>
3.1 APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL .....	9
3.2 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO .....	9
<b>4. MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>13</b>
<b>5. DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN (ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL PIC – PGN 2024) .....</b>	<b>16</b>
<b>6. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>24</b>
<b>7. OFERTA DE CAPACITACIÓN PARA EL 2024.....</b>	<b>31</b>
<b>8. RECURSOS .....</b>	<b>48</b>
<b>9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>49</b>



## INTRODUCCIÓN AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La capacitación continua y efectiva es esencial para el crecimiento y desarrollo de cualquier entidad. Reconociendo esta importancia, nos complace presentar el Plan Institucional de Capacitación diseñado para la Procuraduría General de la Nación.

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 2021<sup>1</sup> 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).

Este plan ha sido desarrollado, basándose en un diagnóstico de necesidades realizadas a través de una encuesta de necesidades de capacitación, para una vigencia de 4 años, desde el 2021, con la participación de más de 600 servidores públicos de diversas dependencias de la entidad, así como con las organizaciones sindicales, coordinadores de grupo de trabajo, directivos de dependencias y grupos focales, con el fin de

---

<sup>1</sup> 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.





fomentar una cultura de aprendizaje continuo, donde los funcionarios tengan acceso a programas de capacitación de calidad, diseñados para mejorar sus habilidades técnicas, competencias profesionales y habilidades blandas. Estos programas estarán a cargo de instructores capacitados, que utilizarán metodologías innovadoras y prácticas para garantizar un aprendizaje efectivo y significativo.

Con base en esta evaluación, se han establecido objetivos claros y medibles para cerrar las brechas de capacitación identificadas. Los objetivos se han formulado de manera realista y alcanzable, teniendo en cuenta los recursos disponibles y 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); así como los que integran componentes referentes a gestión del conocimiento y la innovación.

De esta manera y en un entorno en constante evolución, es fundamental que nuestros funcionarios estén equipados con las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar los desafíos actuales y futuros. El Plan Institucional de Capacitación busca fortalecer y potenciar las capacidades y destrezas de nuestro talento humano, permitiéndoles contribuir de manera significativa al logro de la estrategia de transformación institucional de la PGN, definido por la Procuradora como el Modelo de Buena Gobernanza, este 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.

De conformidad con los anteriores elementos, en enero de 2023 se aprobó el PIC – PGN 2023, contaba con una proyección de 375 actividades de capacitación virtuales, en línea o presenciales; incluidos los diplomados: Transparencia electoral, Retos en la garantía de los derechos de las víctimas del conflicto armado y conciliación en derecho; y el trajo conjunto con las entidades: ESAP, SENA, IIDH, Pontificia Universidad Javeriana, Universidad Santo Tomás, Universidad Externado de Colombia, Universidad Internacional de la Rioja entre otras, con los que al terminar el periodo se realizaron 475 actividades, con más de 5000 usuarios certificados asistentes a los eventos realizados en todo el país.

Así mismo en un trabajo conjunto entre el Instituto de Estudios del Ministerio Público, el Grupo de Cooperación Internacional de la PGN y el Programa Juntos por la Transparencia de USAID, se realizó la actualización al modelo pedagógico de IEMP, basado en un modelo que se encontraba vigente desde el 2008, con el kit de herramientas para procesos educativos realizado con el cooperante GTZ, que luego de un trabajo colaborativo entre las divisiones de Capacitación e Investigaciones



Sociopolíticas y Asuntos Socioeconómicos, se consolidó en la actualización del Modelo Académico del IEMP., y un documentos de recomendaciones para el cierre de brechas digitales del Instituto.

Por otro lado la Resolución 124 del 13 de abril de 2023 expedida por la Procuradora General de la Nación creó la Red de Formadores e Investigadores del Instituto de Estudios del Ministerio Público, como estrategia para fomentar las actividades académicas, mejorar los programas, propiciar la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional adquirido por sus servidores. Y posteriormente mediante la Resolución 003 del 14 de junio de 2023, firmada por el director del Instituto fue reglamentada.

Esta Red busca articularse con la misión institucional de las entidades del Ministerio Público, vinculando el talento humano propio y favoreciendo la mejora de los programas académicos de formación e investigación, la gestión institucional, y el uso óptimo de los recursos de cada entidad.

Es de esta manera que basado en el diagnóstico de necesidades de capacitación, en el trabajo realizado en el 2023 y con el fin de proyectar un PIC 2024 el cual se propone una amplia gama de programas y actividades de capacitación los cuales pueden incluir talleres presenciales, cursos en línea, seminarios, conferencias, mentorías, programas personalizados para las dependencias y diplomados, se ofrecen diferentes modalidades de capacitación para adaptarse a las necesidades individuales, como el aprendizaje autodirigido, el aprendizaje en grupo y el aprendizaje práctico en el lugar de trabajo.

Un aspecto fundamental del plan es la evaluación y seguimiento continuo de los resultados de la capacitación. Se realizarán mediciones periódicas para evaluar el impacto de los programas de capacitación en el desempeño laboral y el logro de los objetivos establecidos. Esto nos permitirá ajustar y mejorar constantemente el plan, asegurando su efectividad.

Es de esta manera que el Plan Institucional de Capacitación, propone para el 2024 los siguientes factores diferenciales:

- l) Diseño de programas personalizados: El plan se adapta a las necesidades y metas específicas de la entidad. Se diseñarán programas de capacitación personalizados para cada área, con el objetivo de desarrollar las habilidades técnicas, competencias profesionales y habilidades blandas necesarias para el desempeño efectivo en cada rol.



- II) Enfoque en la formación continua: El Plan Institucional de Capacitación no se limita a un evento único de capacitación, sino que se enfoca en una formación continua. Se establecerán programas y actividades regulares para el aprendizaje y desarrollo a lo largo del año, lo que garantizará que los funcionarios tengan la oportunidad de mantenerse actualizados en su campo y adquirir nuevas habilidades a medida que surjan nuevas tendencias y tecnologías.
- III) Uso de tecnología y recursos digitales: El plan aprovechará las ventajas de la tecnología y los recursos digitales para brindar una experiencia de capacitación más accesible y flexible. Se utilizarán plataformas en línea, contenido multimedia interactivo y herramientas de aprendizaje virtual para facilitar el acceso a la capacitación en cualquier momento y desde cualquier lugar.
- IV) Participación activa de los funcionarios: Se alienta a los funcionarios a involucrarse activamente en su propio desarrollo profesional. Se fomentará la participación en programas de capacitación, la búsqueda de oportunidades de aprendizaje autónomo y la colaboración con otros colegas para compartir conocimientos y experiencias.
- V) Evaluación y seguimiento del progreso: La efectividad de los programas de capacitación se medirá y evaluará de manera regular. Se utilizarán indicadores de desempeño clave y retroalimentación de los participantes para evaluar el impacto de la capacitación. Esta información se utilizará para realizar ajustes y mejoras continuas en el plan de capacitación.
- VI) Colaboración con expertos externos, Jornadas de Reflexión: Además de utilizar recursos internos, el plan puede involucrar la colaboración con expertos externos en áreas específicas. Se podrán establecer alianzas con universidades, consultores especializados o instituciones educativas reconocidas para brindar programas de capacitación de alta calidad y acceso a conocimientos especializados.
- VII) Desarrollo de habilidades blandas: Junto con el desarrollo de habilidades técnicas, el plan también se centrará en el fortalecimiento de habilidades blandas o habilidades interpersonales. Esto incluye habilidades de comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, liderazgo, adaptabilidad y gestión del tiempo. Estas habilidades son fundamentales para el éxito individual y colectivo en el entorno laboral.



VIII) Inclusión y diversidad: El plan promoverá la inclusión y la diversidad al asegurarse de que las oportunidades de capacitación estén disponibles para todos los funcionarios, independientemente de su lugar de trabajo, buscará garantizar la accesibilidad de los programas de capacitación, considerando las necesidades de diferentes grupos y adaptando los enfoques pedagógicos para una mejor comprensión y participación de todos. A través, no solo de programas virtuales, presenciales, sincrónicos o asincrónicos, sino también de material digital para las dependencias de difícil acceso a internet.

## 1. OBJETIVOS

Proporcionar a los funcionarios de la Procuraduría General de la Nación, a través de la formación y la capacitación, las habilidades y competencias necesarias, para llevar a cabo eficientemente sus tareas y responsabilidades, contribuyendo a la transformación institucional y generando un impacto positivo en la ciudadanía.

### 1.1. Objetivos específicos

- Fomentar el crecimiento y desarrollo profesional de los funcionarios, a través del aprendizaje, permitiéndoles adquirir nuevas habilidades, conocimientos y perspectivas.
- 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.
- Capacitar a los funcionarios en herramientas tecnológicas, con el fin de que puedan aplicarlas de manera efectiva y productiva en su trabajo diario.
- Mejorar la calidad del servicio brindado, a través de la capacitación en habilidades de atención al cliente, resolución de problemas, manejo de PQRS, y comunicación efectiva.





- Generar un conocimiento especializado, con sensibilización y habilidades para la defensa de los derechos, de la Mujer, los Niños y Adolescentes, con el objeto de contribuir a la protección y promoción de los derechos y a la construcción de un cambio social y transformación de actitudes.
- Desarrollar contenido didáctico y gráfico de fácil acceso, que permita fomentar la capacitación en las regiones, las cuales por sus condiciones presentan dificultades de conectividad.
- Promover procesos de internacionalización de formación, que permitan al IEMP la consolidación de dinámicas de intercambio de experiencias académicas e investigativas con organizaciones internacionales con funciones similares.

## 2. ALCANCE

El PIC-PGN incluye procesos y actividades de capacitación que se estructuran a través de diseños curriculares específicos, elaborados mediante un proceso de diseño colaborativo entre las áreas pertinentes, para todos los servidores públicos de la PGN, en todos los niveles (provincial, distrital, regional, central) y dependencias, de conformidad con la estructura orgánica de la entidad prevista en los decretos 262 y 265 de 2000, y 1851 de 2021.

Es de esta manera que el presente Plan Institucional de Capacitación abarca todos los aspectos desde el diseño, la implementación y la evaluación de los programas de capacitación, con el objetivo de cerrar las brechas de habilidades, mejorar el rendimiento laboral y fomentar una cultura de aprendizaje continuo dentro de la entidad.

## 3. MARCO CONCEPTUAL Y PEDAGÓGICO

Con el fin de realizar un documento que contenga las bases estructurales tomadas de actores que intervienen de manera directa e indirecta para la creación del PIC- PGN-2024, se tuvieron en cuenta los siguientes documentos:

El Plan Estratégico Institucional (PEI) de IEMP, el cual 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, el Plan Decenal del Ministerio Público”. (PEI-IEMP 2022, pág. 5.), y el Plan Nacional de Desarrollo 2023 – 2026.

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.

### 3.1 APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.

“El aprendizaje organizacional es el proceso mediante el cual la entidad adquiere y aplica conocimientos para mejorar su desempeño y alcanzar sus objetivos. Esto incluye la creación de una cultura de aprendizaje en la organización, la promoción de la colaboración y el intercambio de conocimientos, y la implementación de estrategias y herramientas para medir y mejorar el aprendizaje. El aprendizaje organizacional es esencial para mantener la adaptabilidad en un entorno cambiante.”<sup>2</sup>

### 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”.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Modelo académico del Instituto de Estudios del Ministerio Público, Procuraduría General de la Nación. IEMP, Bogotá D.C., 2023, Pág. 58.

<sup>3</sup> 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



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



Ilustración 1. Fases del ciclo de capacitación



Fuente: Modelo académico del Instituto de Estudios del Ministerio Público, Procuraduría General de la Nación

### 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:

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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 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”<sup>5</sup>.

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”.<sup>6</sup>

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 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 734 de 2002 de manera especial lo contemplado en el Título IV. Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público. El cual, en su capítulo primero,



Artículo 3, Numeral 3 señala que uno de los derechos de los servidores públicos es justamente “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones” y el capítulo segundo, en su Artículo 34. Numeral 40, que señala la responsabilidad que tiene todo servidor público de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

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

## 5. DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN (ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL PIC – PGN 2024)

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 diagnóstico en informes suministrados por la Oficina de Selección y Carrera, División de Gestión Humana, la Oficina de Control Interno, encuesta realizada a los integrantes de la Red de Formadores e Investigadores y la 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 2024 en la cual se replantearon los ejes estratégicos, objetivos estratégicos e iniciativas para estar acordes al Plan Estratégico Instruccional.



Ilustración 2. Plan Estratégico Institucional (PEI) IEMP



Fuente: 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 transversal 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*



Fuente: PEI. PGN 2021-2024

## PGN - Perspectiva 2 - Capacidades Institucionales:

**Objetivo CI1.** Consolidar y apropiarse el 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 colaborativo<sup>4</sup>**

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,

---

<sup>4</sup> Plan Institucional de Capacitación PGN 2022, pag.16



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.

Los seminarios regionales permiten 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-aprendizaje<sup>5</sup>**

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.

---

<sup>5</sup> Plan Institucional de Capacitación PGN 2022, pag.17.



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.

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 lo 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.

#### 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 e Investigadores 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 académico 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 Santo Tomás, 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, entre otros.

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.

## 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.

Para la realización del proceso de diagnóstico el cual 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.<sup>6</sup>

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, 2023 y para continuar con la oferta del 2024.

Así como las solicitudes recibidas por el IEMP, por parte de las diferentes delegadas y divisiones de la PGN para ser incluidos en la oferta de capacitación para el 2024, yf las mesas de trabajo con áreas de la PGN como son: Oficina de Control Interno de la PGN, la oficina de selección carrera, delegada de etnias, delegada para la JEP, Secretaria General, entre otras, finalmente se realizaron encuesta a los integrantes de la Red de Formadores e Investigadores de la PGN y encuesta a delegados a nivel nacional, con el

---

<sup>6</sup> Modificada por la Resolución No. 322 del 29 de noviembre del 2021.



fin de contar con información suficiente para tener una cobertura adecuada entre oferta y demanda.

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:

- Profundización en los sistemas de información –SIGDEA, SIM-.
- Manejo de archivo, tabla de gestión documental, transferencias documentales y FUID.
- Código disciplinario único - normatividad nueva en asuntos y/o materia disciplinaria
- Contratación Estatal
- Formulación de indicadores
- Identificación de riesgos
- Derecho probatorio y procesal
- Información acerca de las solicitudes que pueden escalarse ante la División de Investigaciones Especiales

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.

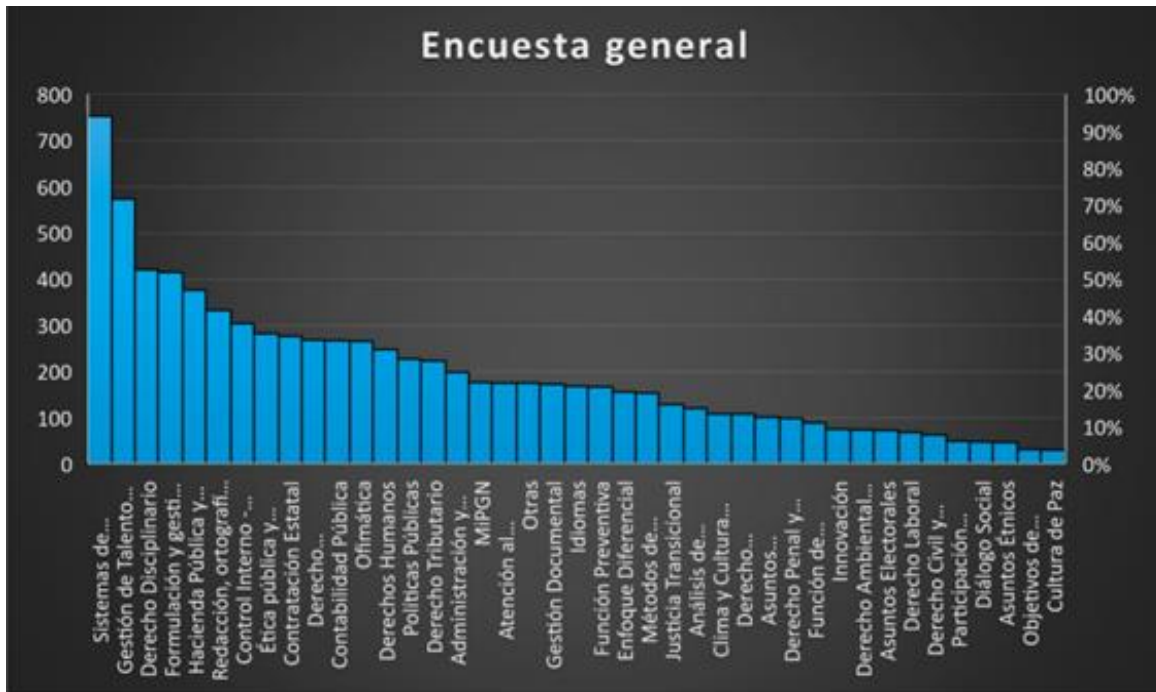
A la encuesta respondieron 587 servidores que equivale a cerca del 15% del total de funcionarios de la PGN. Las necesidades detectadas se agrupan en 41 categorías y más de 150 temas específicos.



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, y las necesidades de capacitación priorizadas en las respuestas de las encuestas son las siguientes:

CATEGORIAS	TOTAL
Derecho Disciplinario	20
Sistemas de Información PGN	10
Herramientas ofimáticas Análisis de datos, Big Data y IA	10
Contratación estatal Y Secop	8
Presupuesto y Hacienda Pública	4
Preventivo	3
Redacción y argumentación Jurídica	2
Atención al usuario	2
Género	2
Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario	2



Conciliación	2
Planeación - MIPG - MECI - Indicadores	2
Seguridad y protección (Div. Seguridad)	1
Juzgamiento	1
Migración	1
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>

**d. Grupos focales, y encuesta a los integrantes de la Red de Formadores e Investigadores del IEMP, para la detección de necesidades.**

Al respecto, se realizaron dinámicas grupales en torno a las diferentes funciones misionales y transversales de apoyo y gestión.

Este ejercicio, 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 15 de las 41 categorías anteriormente mencionadas, siendo las principales las siguientes:

CATEGORIAS	TOTAL
Derecho Disciplinario	11
Herramientas ofimáticas, Análisis de datos, Big Data y IA	6
Metodologías de investigación	6
Contratación estatal Y Secop	3
Ética Pública	3
Formación Inclusiva	2
Conciliación	2
Sistemas de Información PGN	1
Transparencia y Acceso a la información Pública, Criterio diferencial de Accesibilidad,	1
Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario	1
Preventivo	1
Derecho Penal y aspectos procesales en materia penal.	1



Justicia Restaurativa	1
Temas electorales	1
Derecho a la tierra	1
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>

e. **Información de las calificaciones dadas a los funcionarios de carrera.**

En atención a las observaciones y solicitudes de capacitación que son expresadas por los jefes en las calificaciones realizadas a los funcionarios de carrera administrativa se presenta una zona de intersección entre este elemento y los anteriormente mencionados con 17 categorías, de la siguiente manera:

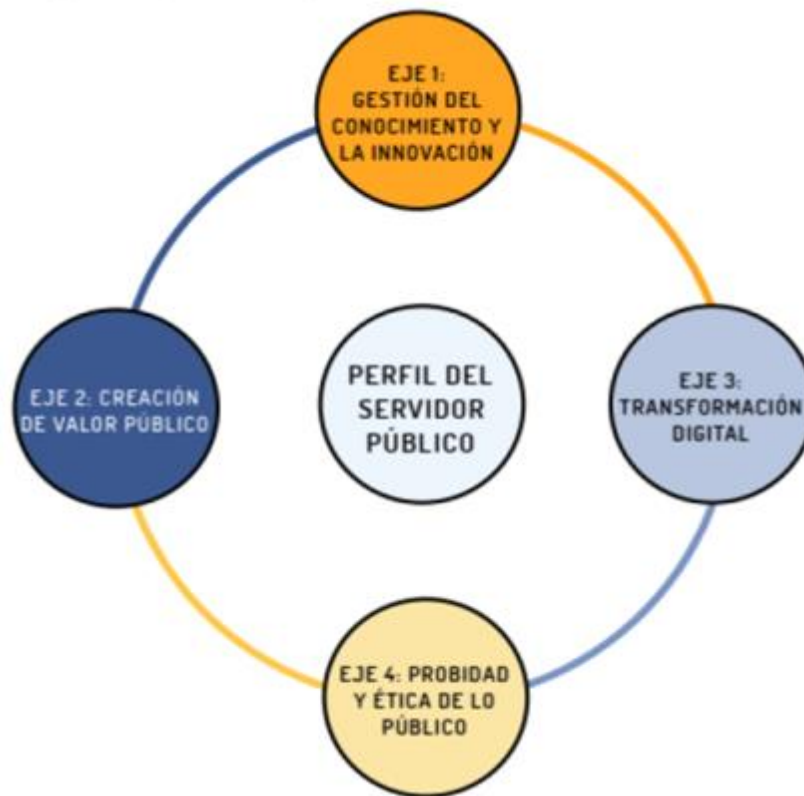
<b>CATEGORIA</b>	<b>TOTAL</b>
Sistemas de Información PGN	196
Derecho Disciplinario	154
Contratación estatal Y Secop	96
Herramientas ofimáticas	79
Sistema Documental	74
Derecho Penal y aspectos procesales en materia penal.	33
Presupuesto y Hacienda Pública	33
Atención al usuario	25
Conciliación	23
Planeación - MIPG - MECI - Indicadores	23
Sistema vial y código nacional de tránsito	23
Redacción y argumentación Jurídica	21
Código contencioso administrativo	20
Protocolo y etiqueta	18
Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario	16
Preventivo	13
Temas electorales	10
<b>TOTAL</b>	<b>857</b>



### 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:

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



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

## 7. OFERTA DE CAPACITACIÓN PARA EL 2024.

La estructuración de la oferta de capacitación para el 2024 se fundamenta en el análisis de los diferentes resultados de los diagnósticos de necesidades de capacitación, en concordancia con los procesos de planeación estratégica de la PGN y del IEMP. De esta manera las siguientes son las capacitaciones priorizadas, con las que cuenta el IEMP para la vigencia 2024, de conformidad con lo anteriormente descrito:

No.	CURSO	EJE TRANSVERSAL	LINEA ESTRATÉGICA	ALIADO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIAS DESTINATARIAS
1	Congreso Internacional de Mujer y Género	Enfoque diferencial y de género: el principal pilar institucional.	Fortalecimiento o preventivo para la buena administración pública.	Procuraduría Delegada Funciones Mixtas 8: Para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y la Mujer	Procuraduría General de la Nación Ministerio Público Entidades Públicas
2	Congreso de justicia transicional	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	La ruta hacia un nuevo derecho disciplinario más efectivo y garantista.	Procuraduría Delegada con Funciones: Mixtas 11: con Funciones de Coordinación de Intervención para la Jurisdicción Especial para la Paz	Procuraduría General de la Nación Ministerio Público Entidades Públicas
3	Congreso de psicología forense	La renovación del compromiso con la promoción, protección y defensa de los derechos humanos	Fortalecimiento o preventivo para la buena administración pública.	Procuraduría Delegada con Funciones Mixtas 5: para el Ministerio Público en Asuntos Penales	Procuraduría General de la Nación Ministerio Público Entidades Públicas fiscalía General de la Nación
4	Encuentro de procuradores Judiciales penales	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Función del Ministerio Público como factor transformador de la justicia.	Procuraduría Delegada con Funciones Mixtas 5: Para el Ministerio Público en Asuntos Penales	Procuradores Judiciales Penales



No.	CURSO	EJE TRANSVERSAL	LINEA ESTRATÉGICA	ALIADO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIAS DESTINATARIAS
5	Seminarios regionales derecho disciplinario (10)	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	La ruta hacia un nuevo derecho disciplinario más efectivo y garantista	Despacho de la señora Procuradora - 10 programados para todo el año	Despacho Procuradora General de la Nación Procuraduría Delegada con Funciones Mixtas 9: Para el Seguimiento a los Recursos del Sistema General de Regalías Procuraduría Delegada de Intervención 5: Tercera Para La Investigación y Juzgamiento Penal Procuraduría Delegada Disciplinaria de Instrucción 1: Primera para Vigilancia Administrativa Sala Disciplinaria De Instrucción Sala Disciplinaria Ordinaria de Juzgamiento Procuradurías Provinciales Procuradurías Regionales



No.	CURSO	EJE TRANSVERSAL	LINEA ESTRATÉGICA	ALIADO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIAS DESTINATARIAS
6	Diplomado; Acuerdo de Paz	Construcción de paz: una labor que nos convoca como sociedad.	Trabajo a nivel local: construcción de capacidades con énfasis territorial y rural.	Procuraduría Delegada Preventiva y de Control de Gestión 5: Para el Seguimiento del Acuerdo de Paz	Procuradurías Delegadas para la JEP
7	Diplomado: Conciliación en derecho	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Función del Ministerio Público como factor transformador de la justicia.		Todas las procuradurías Delegadas que tengan funciones de conciliación en materia civil, penal, laboral, contencioso administrativa y familia.
8	Diplomado: Defensa, garantía y promoción de los derechos de la mujer, los niños las niñas y los adolescentes	Enfoque diferencial y de género: el principal pilar institucional.	La ruta hacia un nuevo derecho disciplinario más efectivo y garantista.	Procuraduría Delegada Funciones Mixtas 8: Para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y la Mujer  Diplomado virtual asincrónico - todo el año	Procuraduría Delegada Funciones Mixtas 8: Para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y la Mujer  Procuraduría Delegada con Funciones Mixtas 1: Para la Defensa de los Derechos Humanos  Procuradurías Regionales

No.	CURSO	EJE TRANSVERSAL	LINEA ESTRATÉGICA	ALIADO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIAS DESTINATARIAS
					Procuradurías Provinciales
9	Diplomado: Atención al Ciudadano	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Fortalecimiento preventivo para la buena administración pública.	División de Relacionamento con el Ciudadano - Despacho Viceprocurador General Diplomado virtual Asincrónico - todo el año	División de Relacionamento con el Ciudadano - Despacho Viceprocurador General de la Nación Procuradurías Regionales Procuradurías Provinciales
10	Diplomado: Gestión del Talento Humano	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Fortalecimiento preventivo para la buena administración pública.	División de Gestión Humana - Secretaria General Diplomado virtual Asincrónico - todo el año	Secretaria General Procuradurías Regionales Procuradurías Provinciales
11	Diplomado: Gestión documental y administración de archivos	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Fortalecimiento preventivo para la buena administración pública.	División de Documentación - Despacho Viceprocurador General Diplomado virtual Asincrónico - todo el año	Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación
12	Diplomado: Contratación estatal y sistema de compras públicas	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Fortalecimiento preventivo para la buena administración pública.	Diplomado virtual Asincrónico - todo el año	Procuradurías Delgadas para la Contratación Estatal Procuraduría Delegada de Intervención 6: Primera ante el

No.	CURSO	EJE TRANSVERSAL	LÍNEA ESTRATÉGICA	ALIADO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIAS DESTINATARIAS
					Consejo de Estado Procuraduría Delegada Disciplinaria de Instrucción 1: Primera para Vigilancia Administrativa Secretaría General División de seguridad procuradurías Regionales Procuradurías Provinciales
13	Diplomado: La prueba en el derecho disciplinario	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	La ruta hacia un nuevo derecho disciplinario más efectivo y garantista.	Diplomado virtual Asincrónico - todo el año	Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios División de Relación con el Ciudadano
14	Curso: Objetivo desarrollo sostenible No 5: Igualdad de Género	Enfoque diferencial y de género: el principal pilar institucional.	Fortalecimiento preventivo para la buena administración pública.	Curso virtual Asincrónico - todo el año	Procuraduría General de la Nación Ministerio Público Entidades Públicas
15	Curso: Objetivo desarrollo sostenible	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y	Adaptación al cambio climático, defensa del	Curso virtual Asincrónico - todo el año	Procuraduría General de la Nación Ministerio

No.	CURSO	EJE TRANSVERSAL	LINEA ESTRATÉGICA	ALIADO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIAS DESTINATARIAS
	No 13,14 y 15: Asuntos ambientales	apoyo al sistema de justicia.	medioambiente y lucha contra la deforestación.		Público Entidades Públicas
16	Curso: de inducción a personeros, Personerías al frente	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Función del Ministerio Público como factor transformador de la justicia.	Defensoría del Pueblo - ESAP - Personerías	Procuraduría General de la Nación Ministerio Público personerías
17	Curso: Sistema de responsabilidad penal para adolescentes . Artículo 182 Ley 1098 de 2006 - Curso Educativo Sobre Respeto a los Derechos Humanos y Convivencia Ciudadana	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Función del Ministerio Público como factor transformador de la justicia.	Curso sincrónico - todo el año	
18	Jornadas de reflexión - 1 Enfoque diferencial y de género	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Fortalecimiento preventivo para la buena administración pública.	Procuraduría Delegada Funciones Mixtas 8: Para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y la Mujer	Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación

No.	CURSO	EJE TRANSVERSAL	LINEA ESTRATÉGICA	ALIADO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIAS DESTINATARIAS
19	Jornadas de reflexión - 2 Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Fortalecimiento preventivo para la buena administración pública.		Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación
20	Jornadas de reflexión - 3 Construcción de paz: una labor que nos convoca como sociedad	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Fortalecimiento preventivo para la buena administración pública.	Procuraduría Delegada Preventiva y de Control de Gestión 5: Para el Seguimiento del Acuerdo de Paz	Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación
21	Jornadas de reflexión - 4 La renovación del compromiso con la promoción, protección y defensa de los derechos humanos	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Fortalecimiento preventivo para la buena administración pública.	Procuraduría Delegada con Funciones Mixtas 1: Para la Defensa de los Derechos Humanos	Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación
22	Curso: procedimiento de investigación	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y	Fortalecimiento preventivo para la buena	Procuraduría Delegada con Funciones Mixtas 10: para la	Todas las dependencias de la Procuraduría

No.	CURSO	EJE TRANSVERSAL	LINEA ESTRATÉGICA	ALIADO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIAS DESTINATARIAS
	en casos de corrupción (proyecto INL- OEA)	apoyo al sistema de justicia.	administración pública.	Moralidad y Transparencia Pública	General de la Nación
23	Curso sobre contratación pública y prácticas líderes en equidad de género - (proyecto UK)	Enfoque diferencial y de género: el principal pilar institucional.	Fortalecimiento o preventivo para la buena administración pública.	Curso virtual Asincrónico - todo el año	Entidades Públicas
24	Curso: Capacitación en sistemas de Información PGN (SIM, SIGDEA - DOKUS, SIAF, STRATEGOS, INSAP, HOMINIS)	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Fortalecimiento o preventivo para la buena administración pública.	Viceprocuraduría General de la Nación, Oficina de Planeación, Oficina de TI, Secretaria General.	Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación
25	Curso: Libertad de empresa: principios constitucionales y práctica	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Fortalecimiento o preventivo para la buena administración pública.	Curso virtual- todo el año	Oficina de prensa PGN
26	Curso: Innovación y gestión del	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y	Fortalecimiento o preventivo para la buena	Oficina de Planeación de la PGN	Oficina de planeación IEMP



No.	CURSO	EJE TRANSVERSAL	LINEA ESTRATÉGICA	ALIADO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIAS DESTINATARIAS
	conocimiento	apoyo al sistema de justicia.	administración pública.		
27	Curso de actualización en la Ley 2220 de 2023. Para los Procuradores que ejercen conciliación en la PGN	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Función del Ministerio Público como factor transformador de la justicia.	Procuraduría Delegada para la Conciliación Administrativa Procuraduría Delegada para Asuntos Civiles	Todas las procuradurías Delegadas que tengan funciones de conciliación en materia civil, penal, laboral, contencioso administrativa y familia.
28	Curso: Comités de conciliación	La renovación del compromiso con la promoción, protección y defensa de los derechos humanos	Fortalecimiento preventivo para la buena administración pública.	Procuraduría Delegada para la Conciliación Administrativa	Procuraduría Delegada para la Conciliación Administrativa
29	Curso: Catastro multipropósito: Retos y avances en Colombia	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Trabajo a nivel local: construcción de capacidades con énfasis territorial y rural.	Procuraduría Delegada para Asuntos Civiles (Grupo Especial de Seguimiento para la Vigilancia Preventiva a la Implementación de la Política Pública del Catastro Multipropósito.)	Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación Entidades Públicas
30	Curso: Inducción a funcionarios de la PGN	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y	Fortalecimiento preventivo para la buena administración pública.		Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación

No.	CURSO	EJE TRANSVERSAL	LINEA ESTRATÉGICA	ALIADO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIAS DESTINATARIAS
		apoyo al sistema de justicia.			
31	Curso: Reinducción a funcionarios de la PGN	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Fortalecimiento preventivo para la buena administración pública.		Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación
32	Curso: Escuela de formadores en el sistema integral para la paz y formación para la participación de las víctimas en la jurisdicción especial para la paz - directiva 006	Construcción de paz: una labor que nos convoca como sociedad.	Trabajo a nivel local: construcción de capacidades con énfasis territorial y rural.	Procuraduría Delegada Preventiva y de Control de Gestión 5: Para el Seguimiento del Acuerdo de Paz	
33	Curso: Derechos Humanos: Sistema Interamericano de Derechos Humanos	La renovación del compromiso con la promoción, protección y defensa de los derechos humanos	Función del Ministerio Público como factor transformador de la justicia.	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH	Procuraduría Delegada Funciones Mixtas 8: Para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y la Mujer Procuraduría Delegada con



No.	CURSO	EJE TRANSVERSAL	LINEA ESTRATÉGICA	ALIADO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIAS DESTINATARIAS
					Funciones Mixtas 1: Para la Defensa de los Derechos Humanos
34	Curso: Formación gestores de convivencia ciudadana	Construcción de paz: una labor que nos convoca como sociedad.	Fortalecimiento o preventivo para la buena administración pública.	Procuraduría Delegada con Funciones Mixtas 1: para la Defensa de los Derechos Humanos	Procuraduría Delegada Funciones Mixtas 8: Para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y la Mujer Procuraduría Delegada con Funciones Mixtas 1: Para la Defensa de los Derechos Humanos
35	Curso: Redacción y argumentación jurídica	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Fortalecimiento o preventivo para la buena administración pública.		Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación
36	Curso: Capacitación derecho disciplinario	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	La ruta hacia un nuevo derecho disciplinario más efectivo y garantista.		Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios Procuradurías Distritales Procuradurías Provinciales

No.	CURSO	EJE TRANSVERSAL	LINEA ESTRATÉGICA	ALIADO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIAS DESTINATARIAS
					Procuradurías Regionales
37	Cursos: Promoción y prevención en salud mental PGN (6 cursos)	La renovación del compromiso con la promoción, protección y defensa de los derechos humanos	Acceso a la salud en Colombia: un desafío contemporáneo.	Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo - División de Gestión Humana - Secretaria General	Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación
38	Curso Red de Formadores e Investigadores del IEMP	La renovación del compromiso con la promoción, protección y defensa de los derechos humanos	Fortalecimiento o preventivo para la buena administración pública.		Red de Formadores e Investigadores del IEMP
39	Curso de Teletrabajo	No aplica	No aplica		Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación
40	Curso: Educación financiera para todos	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Función del Ministerio Público como factor transformador de la justicia.	Superintendencia Financiera de Colombia	Procuraduría General de la Nación Procuraduría Delegada Disciplinaria de Instrucción 5: para la Economía y Hacienda Pública Procuraduría

No.	CURSO	EJE TRANSVERSAL	LINEA ESTRATÉGICA	ALIADO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIAS DESTINATARIAS
					Delegada con Funciones Mixtas 10: para la Moralidad y Transparencia Pública
41	Curso: Capacitación de rendición de cuentas y el Sistema Nacional de Rendición de Cuentas	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Fortalecimiento preventivo para la buena administración pública.	Oficina de Planeación de la PGN - DAFP	Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación
42	Curso: MIPGN	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Fortalecimiento preventivo para la buena administración pública.	Oficina de Planeación de la PGN	Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación
43	Curso: Formador en transformadores en ética pública	La renovación del compromiso con la promoción, protección y defensa de los derechos humanos	Fortalecimiento preventivo para la buena administración pública.	Sincrónico todo el año	Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación
44	DOKUS Curso 1: Dirigido a funcionarios de las ventanillas o puntos de radicación	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Fortalecimiento preventivo para la buena administración pública.	Oficina de tecnología, innovación y transformación digital. División de Documentación - Despacho	Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación



No.	CURSO	EJE TRANSVERSAL	LINEA ESTRATÉGICA	ALIADO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIAS DESTINATARIAS
				Viceprocurador General	
45	DOKUS Curso 2: Dirigido a líderes funcionales DOKUS y/o funcionarios de la División de Documentación	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Fortalecimiento preventivo para la buena administración pública.	Oficina de tecnología, innovación y transformación digital. División de Documentación - Despacho Viceprocurador General	Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación
46	DOKUS Curso 3: Dirigido a líderes de áreas o dependencias (cargos directivos, gerenciales, coordinadores, etc.)	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Fortalecimiento preventivo para la buena administración pública.	Oficina de tecnología, innovación y transformación digital. División de Documentación - Despacho Viceprocurador General	Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación
47	DOKUS Curso 4: Dirigido a profesionales de las dependencias / áreas productoras	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Fortalecimiento preventivo para la buena administración pública.	Oficina de tecnología, innovación y transformación digital. División de Documentación - Despacho Viceprocurador General	Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación





No.	CURSO	EJE TRANSVERSAL	LINEA ESTRATÉGICA	ALIADO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIAS DESTINATARIAS
48	DOKUS Curso 5: Dirigido al personal de apoyo administrativo en las dependencias productoras	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Fortalecimiento preventivo para la buena administración pública.	Oficina de tecnología, innovación y transformación digital. División de Documentación - Despacho Viceprocurador General	Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación
49	Curso: Para división de seguridad de la PGN	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Fortalecimiento preventivo para la buena administración pública.	División de Seguridad - Despacho Viceprocurador General	División de Seguridad - Despacho Viceprocurador General
50	Curso: Normas Internacionales - OCI	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Función del Ministerio Público como factor transformador de la justicia.	Oficina de Control Interno PGN	Oficina de Control Interno PGN
51	Curso: Herramientas ofimáticas	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Función del Ministerio Público como factor transformador de la justicia.		Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación
52	Curso: Modelo Académico del IEMP	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Función del Ministerio Público como factor transformador de la justicia.		IEMP

No.	CURSO	EJE TRANSVERSAL	LINEA ESTRATÉGICA	ALIADO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIAS DESTINATARIAS
53	Curso: Ley 1996 de 2019	La renovación del compromiso con la promoción, protección y defensa de los derechos humano.	Fortalecimiento o preventivo para la buena administración pública.	Procuraduría Delegada para Asuntos Civiles - Centro de Conciliación en Materia Civil y Comercial  Procuraduría Delegada Funciones Mixtas 8: Para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y la Mujer	Todas las dependencias de la Procuraduría General de la Nación
54	Curso: Ley 1561 de 2012	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Función del Ministerio Público como factor transformador de la justicia.		IEMP
55	Curso en peritaje	Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia.	Función del Ministerio Público como factor transformador de la justicia.		Dirección Nacional de Investigaciones Especiales

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 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 2024 prevé el desarrollo de 469 actividades de capacitación virtuales, en línea o presenciales, según lo que se determine en los respectivos diseños curriculares.

La oferta de cursos enunciada puede ser ampliada de acuerdo con las necesidades que se presenten y la pertinencia de estos, misma que se realizará de acuerdo a los niveles y cargos con los que cuenta la planta de la Procuraduría General de la Nación.

Los funcionarios que deseen asistir a cursos diferentes a los pertinentes a su cargo o nivel, deberán contar con la aprobación de los jefes inmediatos y/o ser sugeridos por estos.

## 8. RECURSOS

Para la ejecución del PIC- IEMP 2024, se tiene contemplado contar por lo menos con los siguientes recursos:

- **Proyecto de inversión** “Fortalecimiento de la prestación de servicios de la PGN en el marco del MIPGN tanto a nivel territorial como nacional”, a cargo de la Oficina de Planeación: mediante la actividad “Servicio de Educación Informal para la Gestión Administrativa”.
- **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 cuenta con una Red de Investigadores y Formadores, cuyos componentes son objeto de desarrollo a través del acto administrativo que lo confiere.

El fortalecimiento de las competencias de la Red de Formadores e Investigadores está a cargo de las divisiones de Capacitación e Investigaciones del IEMP, que se encargan 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.

- **Alianzas académicas estratégicas:** entidades y organizaciones académicas y sociales, que apoyan la gestión de capacitación, sin costo para la PGN. Algunas de estas son: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Cámara de Comercio de Bogotá, Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), Delegación de la Unión Europea en Colombia, instituciones de educación superior de Colombia, entre otras.
- **Equipo 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”, 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.
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.