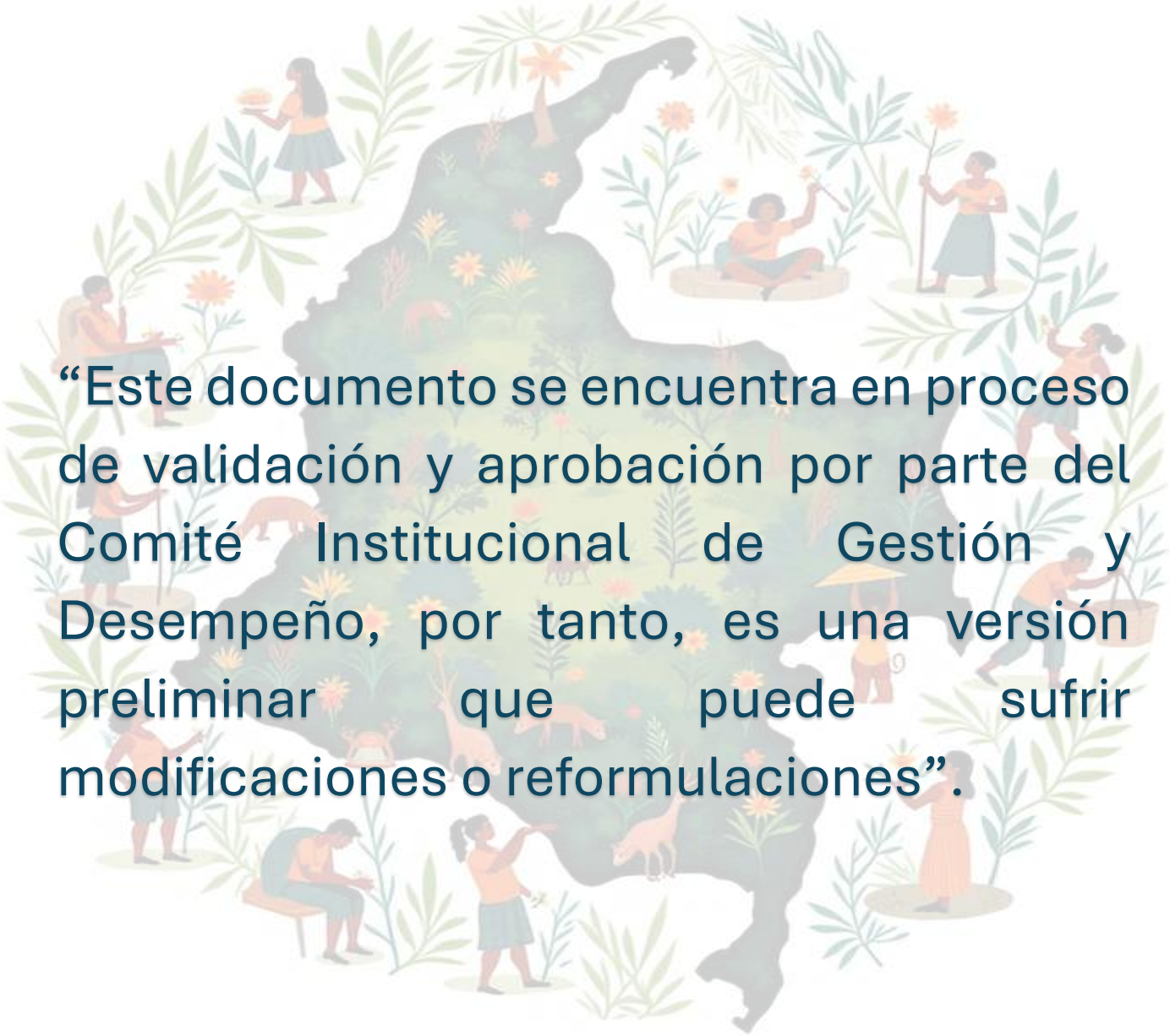




# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



“Este documento se encuentra en proceso de validación y aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, por tanto, es una versión preliminar que puede sufrir modificaciones o reformulaciones”.



## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>1. OBJETIVOS .....</b>	<b>7</b>
<b>2. ALCANCE .....</b>	<b>7</b>
<b>3. MARCO CONCEPTUAL Y PEDAGÓGICO .....</b>	<b>7</b>
<i>3.1 APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL. ....</i>	<i>11</i>
<i>3.2 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.....</i>	<i>12</i>
<b>4. MARCO NORMATIVO.....</b>	<b>14</b>
<b>5. DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN (ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL PIC – PGN 2025) .....</b>	<b>16</b>
<b>6. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>21</b>
<b>7. OFERTA DE CAPACITACIÓN PARA EL 2025. ....</b>	<b>27</b>
<b>8. RECURSOS .....</b>	<b>33</b>
<b>9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>34</b>



## INTRODUCCIÓN AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El presente Plan Institucional de Capacitación PIC-PGN 2025, se enmarca dentro del concepto de educación informal para adultos (andragogía), la cual se caracteriza por ser flexible, no estructurada y ajustada a las necesidades específicas de la entidad, buscando fortalecer las capacidades personales y técnicas de los funcionarios de la Procuraduría General de la Nación. Es por esto que la oferta de capacitación abarca una gama de temáticas centradas en aportar el cumplimiento de la misionalidad de la entidad y en brindar herramientas para fortalecer el servicio público y la labor que se desarrolla en la entidad en las distintas regiones del país. .

De esta manera Se entiende por capacitación como “El conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, 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>1</sup>

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”.

Por su parte, la Resolución 013 de 2021<sup>2</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

---

<sup>1</sup> Decreto Ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Art. 4°. Definición de capacitación.

<sup>2</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.



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 No. 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).

De manera particular, 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, fue reglamentada, y mediante resolución 004 del 30 de abril de 2024, se formaliza el ingreso de funcionarios del Ministerio Público a la Red de Formadores e Investigadores del IEMP, estas dos firmadas por el director del Instituto.

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.

Este Plan Institucional de Capacitación PIC para el año 2025, se ha construido retomándose como fundamento distintos elementos que han servido de base para la elaboración de un diagnóstico de intereses y necesidades que fueron recogidos a través de una encuesta virtual realizada en el mes de diciembre de 2024 a los a más de 260 Procuradores, jefes y directores de las diversas dependencias de la entidad quienes diligenciaron a partir del conocimiento de las necesidades de sus equipos y para el cumplimiento de sus funciones misionales las temáticas a priorizar dentro de las acciones de capacitación a adelantarse para el año 2025.

Así mismo, se realizaron mesas de trabajo con algunas áreas de la entidad que permitieron identificar sus retos en materia de cualificación, entre ellas DAE, Comité de



Articulación de Género, Atención al ciudadano, gestión documental, Bienestar (Gestión Humano), Delegada de restitución de Tierras, Oficina de Planeación Relatoría, Grupo de seguridad de la información...

De otra parte, se realizó una revisión de las evaluaciones de los procesos de capacitación adelantados en 2024 en términos de los resultados de las encuestas de satisfacción, la valoración realizada en términos de contenidos, metodologías y herramientas educativas.

Se retomaron adicionalmente las recomendaciones realizadas por los jefes de las diferentes áreas a los servidores públicos durante los procesos de evaluación, información compartida desde los procesos que consolida la Oficina de selección y carrera de la Entidad, lo que se complementó con el retomar las Recomendaciones que han surgido en materia de capacitación en las diferentes auditorías realizadas en la entidad y entregadas por la Oficina de control interno.

Con toda la información base y para tener los mayores elementos de análisis, se realizó un cruce de información, que permitió agrupar por temas que permitieron luego realizar un análisis por ejes temáticos de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 DAFP – ESAP, con los ejes misionales del Ministerio Público y las líneas y apuestas estratégicas proyectadas para la presente vigencia.

De manera general esto permitió que las distintas necesidades recogieran tanto los intereses y necesidades que permitan consolidar un Plan de capacitación con una mayor pertinencia, que responda a las particularidades de las Regiones y a que todos los servidores y servidoras públicos de la Entidad puedan contar con mayores herramientas para su fortalecimiento personal, para el cumplimiento de sus funciones y para aportar de manera estratégica a las responsabilidades de la Procuraduría General de la Nación.

La apuesta entonces del PIC, es convertirse en una herramienta que oriente las distintas acciones hacia la cualificación y fortalecimiento de las capacidades de los servidores y servidoras de la entidad, a partir de un compromiso por el bienestar y desarrollo, por la actualización, la reflexión continua, el aprendizaje colaborativo y la gestión de conocimiento; se caracteriza por su flexibilidad e interés de enriquecerse de manera permanente para atender a las particularidades y necesidades propias del contexto sociocultural y político del país, de los retos de la Procuraduría y de la necesidad de avanzar cada vez más por el cumplimiento de las acciones preventivas en los diferentes aspectos.



Es así como unas de las características fundamentales de las distintas acciones están en potenciar los recursos tecnológicos y atender las características propias de los contextos, dar respuestas a las particularidades de las Regiones, 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.

Basado en lo anterior, el Plan Institucional de Capacitación, propone entre otros para el 2025, los siguientes elementos:

- I) Trabajo colaborativo desde y con las Regiones y diálogo para el consenso, para la estructuración de estrategias pertinentes y oportunas de cualificación.
- II) Trabajo colaborativo con instituciones académicas, Universidades, centros de pensamiento, organismos de cooperación y actores estratégicos para la actualización y cualificación de los procesos.
- III) Estructurar e implementar estrategias de capacitación y transferencia de conocimiento para favorecer la Gestión de conocimiento en el Ministerio Público
- IV) Promoción de la transparencia y ética pública, transparencia electoral, disciplinario, conciliación.
- V) Enfoque en cursos virtuales y sistemas misionales de la entidad: el plan le apunta a las capacitaciones y cursos con los que se cuenta en el campus virtual del IEMP, así como el trabajo articulado con áreas encargadas de los sistemas misionales de la entidad, para fortalecer las competencias de los funcionarios en estas.
- VI) Diseño de programas personalizados: el plan se adapta a las necesidades y metas específicas de la entidad. Se cuenta con programas de capacitación personalizados para las áreas, y los perfiles de los servidores pertenecientes a estas; con el objetivo de desarrollar las habilidades técnicas, competencias profesionales y habilidades blandas necesarias para el desempeño efectivo en cada rol. Esto para favorecer la cualificación por líneas estratégicas, por necesidades y perfiles de los servidores y servidoras del Ministerio Público y de las regiones.



- VII) Trabajo articulado con la División de Gestión Humana: para fortalecer las competencias blandas de los funcionarios de la entidad, así como fortalecer el trabajo en equipo, a través de los cursos en promoción y prevención en salud mental en la PGN.
- VIII) Fortalecimiento de los procesos de inducción y reinducción como una estrategia para la consolidación de la cultura institucional y movilización de reflexiones y apuestas estratégicas.
- IX) Fortalecimiento de la innovación en las estrategias de capacitación, 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.
- X) Participación activa de los Integrantes de la Red de Formadores e Investigadores: se trabaja con los integrantes de la Red de Formadores e Investigadores activamente en el fortalecimiento de competencias de los funcionarios de la entidad, así como la participación en programas de capacitación para fortalecer sus conocimientos y la transferencia de conocimiento.
- XI) Trabajo conjunto con los expertos externos: se cuenta con trabajo conjunto con las entidades expertas en temas de interés para los funcionarios del Ministerio Público, lo cual brinda la oportunidad de trabajar de la mano de los conocedores de los temas, entidades como: DAFP, Superfinanciera, ANDJE, DIAN, Colombia Compra Eficiente, entre otras; brindarán sus conocimientos para el fortalecimiento de los conocimientos de nuestros funcionarios.
- XII) 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

Diseñar e implementar acciones estratégicas de capacitación para el fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias de los servidores y servidoras de la Procuraduría General de la Nación, para la promoción de los derechos fundamentales, la transparencia y ética pública y el derecho disciplinario, hacia la gestión de conocimiento, a través de la utilización de distintas estrategias y trabajo con actores estratégicos.

## 2. ALCANCE

El PIC-PGN incluye procesos y actividades de capacitación que se estructuran a través de los diseños curriculares, elaborados mediante un proceso de trabajo colaborativo entre el IEMP y las áreas de la PGN interesadas. Estas capacitaciones se brindan para todos los servidores públicos de la PGN, en todos los niveles, así como para todas las dependencias (provincial, distrital, regional, central), 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

El Decreto Ley 1567 de 1998 crea el sistema nacional de capacitación y establece un marco institucional con cinco componentes<sup>2</sup>:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).





4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.

Figura 1. Estructura Plan Nacional de Capacitación.



Fuente: Decreto Ley 15678 de 1998 – PNFC 2020- 2030

Asimismo, precisa esta norma que “la educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos (artículo 4, parágrafo).

De igual forma, el decreto establece los siguientes principios rectores de la capacitación (artículo 6):

1. **COMPLEMENTARIEDAD.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
2. **INTEGRALIDAD.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
3. **OBJETIVIDAD.** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
4. **PARTICIPACIÓN.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y



- evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
5. **PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN.** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
  6. **INTEGRACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
  7. **PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO.** Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
  8. **ECONOMÍA.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
  9. **ÉNFASIS EN LA PRÁCTICA.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
  10. **CONTINUIDAD.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

A su vez, de conformidad con la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC de la ESAP y el DAFP, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) *“Es la visión sistémica para el diseño de un conjunto de acciones que se realizan anualmente y que se plasma en una serie de capacitaciones, previo diagnóstico, que van orientadas a fortalecer las competencias de los servidores públicos y el desarrollo de las que faltan para lograr el servidor 4.0., tanto individual como colectivamente, en todas las entidades públicas del país. Razón por la que se concibe la importancia estrategia de la capacitación y los programas alineados con los propósitos principales enmarcados en calidad, eficiencia, compromiso, sentido de servicio y aprendizaje continuo para el fortalecimiento y desarrollo de las competencias requeridas para la excelencia en la prestación de servicios de las entidades públicas.”*

En este sentido es importante resaltar que de acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional, la Educación Informal es: *“La oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o*



*profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas este conocimiento libre y espontáneo adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.*

*Tienen una duración inferior a 160 horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada y solo dará lugar a la expedición de una constancia de asistencia. Para su ofrecimiento deben cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 2.6.6.8 de Decreto Único Reglamentario del Sector Educación 1075 de 26 de mayo de 2015 Toda promoción que se realice, respecto de esta modalidad deberá indicar claramente que se trata de educación informal y que no conduce a título alguno o certificado de aptitud ocupacional."*

En este marco general, la gestión de capacitación, coordinada 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>3</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".

En efecto, el modelo de aprendizaje organizacional para la gestión del conocimiento facilita procesos que contribuyen al logro de los objetivos estratégicos de la entidad. Este modelo cuenta con una serie de herramientas para la capacitación del personal, mediante las cuales se busca ayudar a dar claridad en la definición de tareas de los equipos de trabajo, mejorar la eficiencia y eficacia de los funcionarios en la ejecución de sus tareas y fortalecer la identidad corporativa.

Este modelo resalta la importancia del talento humano para la Procuraduría General de la Nación, pues "las personas son talento por su infinito valor y capacidad ilimitada de

---

<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 1. Modelo gerencial del IEMP: aprendizaje organizacional para la gestión del conocimiento. Bogotá D.C., 2008, pág. 9.



construir conocimiento y desarrollar habilidades. El talento humano es la base mediante la cual las organizaciones logran sus objetivos. En la medida en que el talento humano sea más competente, mayor será su contribución al logro de los objetivos en una organización. La capacitación es uno de los mecanismos para facilitar el desarrollo de competencias necesario para que las personas apliquen de manera efectiva su talento”.

El modelo plantea un enfoque integral el cual implica que se utilice tanto el conocimiento preexistente en los funcionarios, como los nuevos saberes adquiridos en cumplimiento sus funciones en la entidad, los cuales se institucionalizan a través de la capacitación y formación. Lo anterior contribuye al proceso de gestión del conocimiento para lo cual es necesario que la entidad documente, sistematice, comparta y aplique esos saberes construidos a partir de un conocimiento individual, grupal e institucional.

La plataforma pedagógica se fundamenta en la **andragogía**, entendida como “una disciplina definida al mismo tiempo como una ciencia y como un arte; una ciencia que trata los aspectos históricos, filosóficos, sociológicos, psicológicos y organizacionales de la educación de adultos; un arte ejercido en una práctica social que se evidencia gracias a todas las actividades educativas organizadas especialmente para el adulto”<sup>4</sup>. El modelo andragógico se desarrolla bajo la influencia de corrientes y escuelas pedagógicas constructivistas, donde se privilegia la construcción de múltiples acercamientos y soluciones para abordar un problema.

De este modo, la generación de conocimiento y de los procesos de aprendizaje organizacional se realizan mediante un enfoque andragógico, teniendo en cuenta metodologías accesibles y material e instrumentos de apoyo relevantes que contribuyen a que la formación sea más real, más evidente y abierta a la continuidad, permanencia y mejoramiento de los procesos, lo cual constituye en sí mismo una estrategia motivacional para que las personas que acudan a las capacitaciones obtengan de ellas el mejor provecho.

### 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

---

<sup>4</sup> Definición de Adolfo Alcalá. 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, pág. 18.



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.”

### 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>5</sup>

### 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).<sup>6</sup>

### 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

---

<sup>5</sup> Ibid., Pág 58

<sup>6</sup> Ibid., Pág 15



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 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:

1. **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.
2. **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.
3. **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.
4. **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.



5. **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).

#### 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.

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.
- **DECRETO 1083 DE 2015**, en su artículo 2.2.9.2 define la finalidad de los programas de capacitación los cuales deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.
- **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.
- **DECRETO 1122 DE 2024**, expedida por la Presidencia de la República, por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública.
- **PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN** de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias (DAFP). 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 2025)

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, la Dirección de Apoyo Estratégico, Análisis de Datos e Información, mesas de trabajo con diferentes dependencias y la encuesta realizada a los Procuradores, jefes y directores de la Procuraduría General de la Nación, a nivel nacional en donde se computaron las necesidades de capacitación al interior de la entidad.

### **a) Enfoque práctico y colaborativo<sup>7</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.

### **b) 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, trabajo directo con las regionales y el desarrollo colaborativo para la formulación y ejecución de los diseños curriculares.

### **c) Técnicas de enseñanza-aprendizaje<sup>8</sup>**

---

<sup>7</sup> Plan Institucional de Capacitación PGN 2022, pag.16

<sup>8</sup> Plan Institucional de Capacitación PGN 2022, pag.17.



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 y amigable, 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, cuenta con los siguientes diplomados y cursos entre otros:



## DIPLOMADOS:

- Defensa, garantía y promoción de los derechos de la mujer, los niños las niñas y los adolescentes.
- Atención al Ciudadano.
- Gestión del Talento Humano.
- Gestión documental y administración de archivos.
- Investigación Disciplinaria con Enfoque Patrimonial e Identificación de activos vinculados a actos de corrupción.
- La prueba en el Derecho Disciplinario.
- Contratación Estatal y sistema de compras públicas.
- Participación de las Víctimas en Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición
- Retos y Perspectivas en el marco de la implementación del acuerdo de paz.

## CURSOS:

- Cursos de Inducción a personeros: Personerías al Frente
- Curso de Actualización en Conciliación en Extrajudicial en Derecho
- Curso de Aspectos básicos sobre catastro multipropósito y su relación con el Ordenamiento Territorial.
- 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.
- Curso Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS No. 5. Igualdad de Género.
- Curso objetivos de Desarrollo Sostenible ODS No. 13, 14, 15. Asuntos ambientales.
- Curso Procuremos la Paz.
- Curso participación de las víctimas en SIVJRNR.
- Curso en prevención en riesgo en contratación pública y en prácticas líderes de equidad de género e inclusión.

### **d) 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 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.

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.

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.

#### **e) 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 Tomas, 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, Colombia Compra Eficiente, Defensoría del Pueblo, 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: *Diagnostico, Priorización, Definición de objetivos, Diseño curricular, Alistamiento, Ejecución, Evaluación y Monitoreo, Certificación y Seguimiento y ajuste*. 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. **OBJ**

Mediante mesa técnica del 20 de diciembre de 2024 se revisó y aprobó la encuesta de detección de necesidades de capacitación, aplicada a nivel nacional a todos los jefes de



las áreas de la Procuraduría General de la Nación, utilizada como insumo para el PIC del 2025.

Así como las solicitudes recibidas por el IEMP, por parte de las diferentes delegadas y divisiones de la PGN, y las mesas de trabajo con las diferentes áreas de la PGN para ser incluidos en la oferta de capacitación 2025.

#### 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:

- SECOP II
- Manejo de los sistemas de Información de la entidad
- Gestión preventiva: Manejo de formatos, tipos de actuación y escenarios
- Gestión Disciplinaria: Trámite de pruebas, pliego de cargos, argumentación jurídica
- Gestión documental
- Contratación Administrativa
- Competencias de las dependencias frente a la responsabilidad de particulares que manejan recursos públicos en el marco del Decreto 262 de 2000
- Sistema de Gestión de la Calidad
- Manejo del Formato de Atención de Víctimas
- Defensa judicial
- Presupuesto y Hacienda Pública
- En el marco del proceso preventivo: Cetil, Derechos Humanos, Consulta previa
- Excel

#### b. **Dirección de Análisis Estratégico**

- Formación de enlaces de analítica: Para una efectiva implementación de la política de gobierno de datos, la mejora de la calidad y aprovechamiento de la



información en las dependencias misionales, se propone la formación de un grupo de enlaces en cada dependencia. Capacitación especializada en:

- Conocimiento y comprensión de los datos disponibles en los Sistemas de Información de la entidad (SIM, SIRI, DOKUS, etc.)
- Manejo de tableros de control para el análisis y la visualización de datos.
- Dominio de Excel para el procesamiento, la gestión y el análisis de datos.
- Manejo adecuado del SIM: Con el fin de asegurar la integridad y la consistencia de los datos. Esta capacitación se enfocará en:
  - Procedimientos correctos para el registro, modificación y consulta de datos en el SIM.
  - Buenas prácticas para la actualización y la gestión de la información.
  - Solución de problemas comunes y resolución de dudas relacionadas con el SIM.
  - Integraciones del SIM con SIRI y DOKUS.

#### **c. Coordinación Técnica para el Enfoque Diferencial y de Género**

- ABC de Género.
- Acoso laboral y sexual en entornos laborales con enfoque diferencial.
- Migración y género.

#### **d. Encuesta a jefes, a nivel nacional, sobre las necesidades de capacitación de los servidores de la PGN.**

En la vigencia 2024 se aplicó la encuesta multipropósito dirigida a todos los procuradores, jefes y directores de dependencias de la PGN, con la aprobación de la metodología y modelo de la encuesta por parte de la Mesa Técnica creada por la Resolución No. 013 de 2021.

Esta información detallada resulta de especial relevancia para el diseño curricular de las correspondientes actividades del PIC-PGN-2025. A continuación, se presentan dichas categorías, según la priorización resultante de la encuesta.





CATEGORIA	TOTAL
Herramientas ofimáticas	16
Derecho disciplinario	15
Sistemas Misionales de la Entidad	13
Argumentación jurídica	5
Contratación - SECOP II	4
Derecho administrativo	4
Derecho probatorio	4
Inteligencia artificial	4
Gestión Administrativa y Operativa	3
Gestión documental	3
Actualización Legal y Normativa	2
Auditoría	1
Gestión del Conocimiento	1
Investigación en perito	1
Planeación y gestión pedagógica	1
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>

*Encuesta general necesidades de capacitación.*

**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, de la siguiente manera:

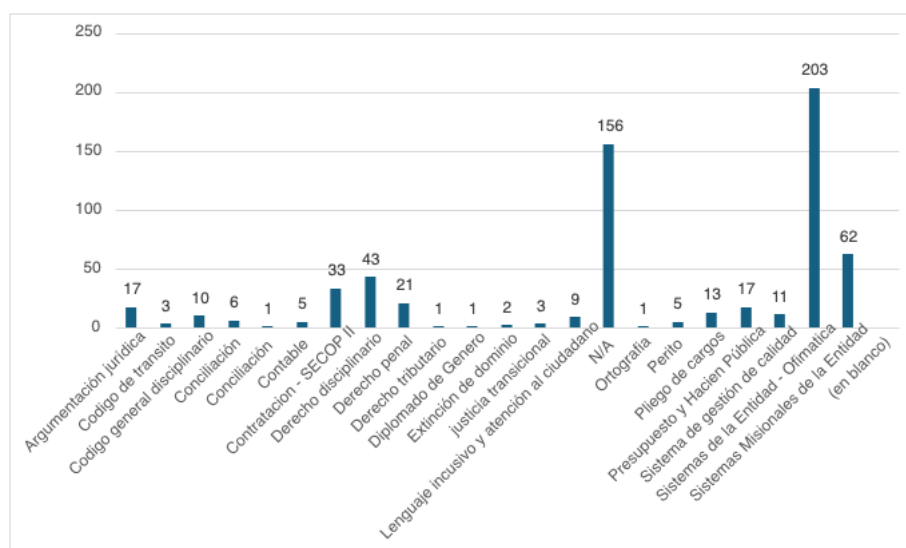
CATEGORIA	TOTAL
Sistemas Misionales de la Entidad	286
Gestión documental	184
Derecho disciplinario	120
Herramientas ofimáticas	63
Contratación - SECOP II	43
Argumentación jurídica	28
Código de tránsito	22
Derecho penal	20
Investigación en perito	20
Manipulación de alimentos etiqueta	19
Insolvencia	18



<b>Presupuesto y Hacienda Pública</b>	18
<b>Jurisprudencia</b>	13
<b>Pliego de cargos</b>	13
<b>Sistema de gestión de calidad</b>	11
<b>Código general disciplinario</b>	10
<b>Conciliación</b>	9
<b>Lenguaje inclusivo y atención al ciudadano</b>	9
<b>Derecho probatorio</b>	8
<b>Contable</b>	7
<b>Inteligencia artificial</b>	7
<b>Genero</b>	6
<b>Planeación estratégica</b>	6
<b>Derechos humanos</b>	4
<b>Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	3
<b>Control interno</b>	3
<b>Extinción de dominio</b>	3
<b>Justicia transicional</b>	3
<b>Ambiental y agrario</b>	2
<b>Derecho procesal</b>	2
<b>Gestión administrativa</b>	2
<b>Restitución de tierras</b>	2
<b>Seguridad social</b>	2
<b>Acoso laboral</b>	1
<b>Adiestramiento</b>	1
<b>Aplicativo litivo</b>	1
<b>Conducción defensiva</b>	1
<b>Cursos de investigación</b>	1
<b>Derecho constitucional</b>	1
<b>Derecho laboral</b>	1
<b>Derecho tributario</b>	1
<b>Derechos de petición</b>	1
<b>Formulación de proyectos</b>	1
<b>Ilícitud sustancial</b>	1
<b>Ley protección para personas con discapacidad</b>	1
<b>Liquidación de perjuicios</b>	1
<b>Logística electoral</b>	1
<b>Manipulación de elementos de aseo</b>	1
<b>Modelado 3D</b>	1



<b>Modelos de acciones preventivas</b>	1
<b>Normatividad de libranzas</b>	1
<b>Ortografía</b>	1
<b>Promoción y prevención en salud mental</b>	1
<b>Régimen de nulidad</b>	1
<b>Reparaciones locativas</b>	1
<b>TOTAL</b>	<b>988</b>



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

Este plan presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: "primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo."<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Tomado de: [https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document\\_library/bGsp2ljUBdeu/view\\_file/34208239](https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34208239)



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

Una vez se ha completado la identificación, cruce y revisión de las necesidades de capacitación, se procede a clasificar y priorizar estas necesidades, teniendo en cuenta la misión de la entidad, la cantidad de solicitudes y los recursos disponibles. El objetivo es establecer una oferta de capacitaciones temáticas que esté alineada con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con las líneas estratégicas de la Procuraduría General de la Nación (PGN) para la administración 2025-2028. Además, se buscará contar con un aliado estratégico para la realización de estas capacitaciones. Por lo anterior se presenta la siguiente oferta de capacitación para el 2025.

## 7. OFERTA DE CAPACITACIÓN PARA EL 2025.

La estructuración de la oferta de capacitación para el 2025 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, de conformidad con lo anteriormente descrito:

Ítem	Eje temático PNFC	Líneas	Línea Estratégica PGN	Temáticas	Aliado Estratégico
------	-------------------	--------	-----------------------	-----------	--------------------



<b>1</b>	Probidad y Ética de lo Público	Misional	Derechos Humanos y derechos fundamentales (Discapacidad)	Curso educativo sobre respeto a los derechos humanos y convivencia ciudadana	IEMP
<b>2</b>	Probidad y Ética de lo Público	Administrativo	habilidades Blandas (Trabajo en equipo y relaciones interpersonales)	Promoción y prevención en salud mental PGN	Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo - División de Gestión Humana - Secretaria General
<b>3</b>	Probidad y Ética de lo Público	Administrativo	habilidades Blandas (Trabajo en equipo y relaciones interpersonales)	Acoso laboral	Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo - División de Gestión Humana - Secretaria General
<b>4</b>	Probidad y Ética de lo Público	Misional	Ambiental (Cambio Climático, Transición energética)	Ambiental y agrario	Delegada para Asuntos Ambientales y Agrarios
<b>5</b>	Probidad y Ética de lo Público	Administrativo	Derecho disciplinario	Argumentación, redacción y ortografía jurídica	Contratación
<b>6</b>	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión	Acciones para la prevenir la corrupción (Ética)	Gestión de conocimiento	DAFP - Personería de Bogotá - DAE
<b>7</b>	Gestión del	Administrativo	habilidades Blandas (Trabajo en equipo)	Bienestar y Seguridad y	Grupo de Bienestar y



	Conocimiento y la Innovación		y relaciones interpersonales)	Salud en el Trabajo	Seguridad y Salud en el Trabajo - División de Gestión Humana - Secretaria General
<b>8</b>	Creación de Valor Público	Misional	convencionalidad	Conciliación	IEMP - PGN
<b>9</b>	Creación de Valor Público	Administrativo	Normatividad, Jurisprudencia	Gestión Contable	Ministerio de Hacienda - Secretaria General
<b>10</b>	Creación de Valor Público	Administrativo	Normatividad, Jurisprudencia	Contratación - SECOP II	Colombia Compra Eficiente - Secretaria General
<b>11</b>	Probidad y Ética de lo Público	Gestión	Normatividad, Jurisprudencia	Cursos de investigación	Fiscalía General de la Nación
<b>12</b>	Probidad y Ética de lo Público	Misional	Normatividad, Jurisprudencia	Derecho probatorio	Delegadas Disciplinarias
<b>13</b>	Probidad y Ética de lo Público	Misional	Normatividad, Jurisprudencia	Derecho tributario	DIAN
<b>14</b>	Probidad y Ética de lo Público	Misional	Atención al Ciudadano	Derechos de petición	División de atención al ciudadano
<b>15</b>	Probidad y Ética de lo Público	Misional	Derechos Humanos y derechos fundamentales (Discapacidad)	Derechos humanos	Delega para la Defensa de los Derechos Humanos. Delegada para la Moralidad y Transparencia Pública. Delegada para la Vigilancia



					Preventiva de la Función Pública.
<b>16</b>	Creación de Valor Público	Misional	Infancia adolescencia familia, mujer y generó	Genero (Perspectiva, equidad, comunidad LGBTIQ+, Minorías étnicas)	Delegada Para la Defensa de los Derechos de la Infancia, la Adolescencia, la Familia y las Mujeres. Delegada para asuntos étnicos.
<b>17</b>	Creación de Valor Público	Administrativo	Normatividad, Jurisprudencia	Extinción de dominio	IEMP
<b>18</b>	Transformación Digital	Gestión	Gestión documental y administración de archivos	Gestión documental	División de documentación
<b>19</b>	Transformación Digital	Gestión	Repotencialización de la PGN (TICS)	Herramientas ofimáticas	SENA - Oficina de TTI - DAE
<b>20</b>	Probidad y Ética de lo Público	Administrativo	Derecho disciplinario	Ilícitud sustancial	Delegadas Disciplinarias
<b>21</b>	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Administrativo	Normatividad, Jurisprudencia	Insolvencia	DIAN
<b>22</b>	Creación de Valor Público	Administrativo	Repotencialización de la PGN (TICS)	Inteligencia artificial	Universidades Aliadas - SENA - ESAP
<b>23</b>	Probidad y Ética de lo Público	Misional	Normatividad, Jurisprudencia	Peritaje	Fiscalía General de la Nación



<b>24</b>	Probidad y Ética de lo Público	Misional	Campo (Restitución, Ambiente, Étnicos, Líderes Sociales, JEP, Transicional)	Justicia transicional - JEP	JEP - Delegada para la JEP
<b>25</b>	Creación de Valor Público	Misional	Atención al Ciudadano	Lenguaje inclusivo y atención al ciudadano	División de atención al ciudadano - INSOR -INCI - SENA
<b>26</b>	Probidad y Ética de lo Público	Misional	Derechos Humanos y derechos fundamentales	Protección para personas con discapacidad	División de atención al ciudadano - INSOR -INCI
<b>27</b>	Probidad y Ética de lo Público	Misional	Control electoral	Control electoral	Grupo de Control Electoral
<b>28</b>	Creación de Valor Público	Gestión	Derecho disciplinario	Modelos de acciones preventivas	Delegadas Preventivas
<b>29</b>	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión	Repotencialización de la PGN (TICS)	Planeación estratégica	Oficina de Planeación de la PGN
<b>30</b>	Probidad y Ética de lo Público	Gestión	Repotencialización de la PGN (TICS)	Planeación y gestión pedagógica	Universidades Aliadas - Contrato
<b>31</b>	Creación de Valor Público	Misional	Derecho disciplinario	Pliego de cargos	Delegadas Disciplinarias
<b>32</b>	Probidad y Ética de lo Público	Administrativo	Normatividad, Jurisprudencia	Presupuesto y Hacienda Pública	DIAN
<b>33</b>	Creación de Valor Público	Misional	Derecho disciplinario	Régimen de nulidad	Delegadas Disciplinarias
<b>34</b>	Creación de Valor Público	Administrativo	Repotencialización de la PGN (TICS)	Reparaciones locativas	SENA





<b>35</b>	Creación de Valor Público	Misional	Campo (Restitución, Ambiente, Étnicos, Líderes Sociales, JEP, Transicional)	Restitución de tierras	JEP - Delegada para restitución
<b>36</b>	Probidad y Ética de lo Público	Administrativo	habilidades Blandas (Trabajo en equipo y relaciones interpersonales)	Seguridad social	Grupo de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo - División de Gestión Humana - Secretaria General
<b>37</b>	Creación de Valor Público	Gestión	Repotencialización de la PGN (TICS)	Sistema de Gestión de Calidad	Oficina de Planeación de la PGN
<b>38</b>	Creación de Valor Público	Misional	Repotencialización de la PGN (TICS)	Sistemas Misionales de la Entidad (SIM, SIGDEA, DOKUS, SIAF, STRATEGOS)	DAE - Secretaría General - Oficina de Planeación de la PGN
<b>39</b>	Creación de Valor Público	Misional	Repotencialización de la PGN (TICS)	Reinducción a funcionarios de la PGN	IEMP - División de Gestión Humana
<b>40</b>	Creación de Valor Público	Misional	Repotencialización de la PGN (TICS)	Inducción a funcionarios de la PGN	IEMP - División de Gestión Humana
<b>41</b>	Probidad y Ética de lo Público	Misional	Transparencia y Ética Pública.	Transparencia y Ética Pública.	Delegada para la Moralidad y Transparencia Pública. Delegada para la Vigilancia Preventiva de la Función Pública. Oficina de Planeación. Oficina de Control Interno.



42	Creación de Valor Público	Misional	Derecho constitucional	Derecho constitucional	Actores Estratégicos
----	---------------------------	----------	------------------------	------------------------	----------------------

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 2025 prevé el desarrollo de 200 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 2025, se tiene contemplado contar por lo menos con los siguientes recursos:

- **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.

- **Sala de excelencia académica:** Corresponde a un grupo de asesores, del despacho del Procurador General de la Nación, que cuentan con perfiles altamente calificados en la academia; con experiencia en el Consejo de Estado, Corte Constitucional, Consejo Superior de la Judicatura, Corte Interamericana de Derechos Humanos, entre otros, en temas Jurídicos, Constitucionales y Disciplinarios.
- **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, Workshop, Máster class, Video clips, talleres virtuales, Webinar, 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:** archivo 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, en todo caso, para las capacitaciones de duración media y alta se realizará evaluación de satisfacción en todos los casos.