



La seguridad
es de todos

Mindefensa



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE
LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL**

Escuela de la Justicia Penal Militar y Policial





Contenido

1. Introducción.....	3
2. Objetivo General	4
2.1Objetivos Específicos	4
3. Alcance	4
4. Derechos	4
5. Obligaciones	5
6. Principios Rectores.....	6
7. Marco Normativo	7
8. Responsables	9
9. Definiciones.....	9
10. Desarrollo del Plan.....	10
10.1 Diagnóstico de Necesidades.....	10
10.2 Modalidad y tipo de programa para el desarrollo del PIC 2022.....	11
10.3 Socialización de la oferta de capacitaciones	12
10.4 Inducción y Reinducción	12
10.5 Capacitación.....	13
10.6 Cronograma PIC 2022.....	15
11. Presupuesto.....	17
12. Seguimiento y Medición del Plan.....	17
12.1 Indicadores.....	17
13. Control de Cambios	18



1. Introducción

La Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015, presenta su Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2022, enmarcado en el cumplimiento de la misionalidad de la Entidad, con el fin de garantizar la organización, funcionamiento y administración de la Justicia Penal Militar y Policial con independencia, autonomía, transparencia y legitimidad, apoyada en un talento humano íntegro y en procesos eficaces y efectivos, con el fin de lograr la investigación y el juzgamiento de los miembros activos de la Fuerza Pública que cometan delitos relacionados con el servicio.

En este sentido, la Unidad Administrativa Especial elabora la primera versión del Plan Institucional de Capacitación, a partir de los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, lo cuales orientan la formación y capacitación del sector público y fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, por lo tanto, da lineamientos a las entidades públicas para la formulación y aplicación del Plan Institucional de Capacitación. En la Entidad, de conformidad con el Decreto 312 de 2021, la responsabilidad de formular, ejecutar y evaluar el plan anual de capacitación, inducción y reinducción de los servidores públicos, corresponde a la Escuela de la Justicia Penal Militar y Policial, así mismo como la formación, capacitación, actualización en materia jurídica y en técnicas de administración, gestión judicial e investigativa, entre otros, a los funcionarios y empleados al servicio de la Justicia Penal Militar y Policial.

En consonancia con lo anterior, y teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 1038 de 2015, el cual cita en el artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación del capítulo III que *“Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.”* La Unidad Administrativa Especial, a partir de una herramienta participativa realizó un diagnóstico de necesidades en donde se integraron y articularon las necesidades de cada una de las áreas, así mismo se identificaron los ejes temáticos que se deben abordar en el área misional, con el fin de fortalecer las competencias y capacidades de los funcionarios públicos que desempeñan empleos judiciales y cumplen funciones de investigación para la efectividad del desarrollo de los procesos que se adelantan bajo la égida de la Ley 522 de 1999 y el tránsito al Sistema Penal Oral Acusatorio en la Jurisdicción Penal Militar y Policial, en mesas de trabajo sostenidas con la Alta Dirección.



Es así como el Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2022, se desarrolla a través de cuatro ejes temáticos 1“Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público”, que permiten agregar valor a la formación y, por lo tanto, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral en el cumplimiento de sus funciones.

2. Objetivo General

Fortalecer las competencias individuales y colectivas de los servidores de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial a través de procesos de formación y capacitación, en cumplimiento de la Misionalidad de la Entidad, con el fin de incrementar la productividad de los funcionarios, atendiendo los retos y desafíos institucionales en la implementación del nuevo sistema procesal penal.

2.1Objetivos Específicos

- Garantizar el cumplimiento de las jornadas de formación del Cronograma del Plan Interinstitucional de la Escuela de Capacitación 2022.
- Fortalecer las acciones comunicativas que permitan socializar la oferta académica a los funcionarios de la Entidad con el fin de garantizar la participación de los funcionarios en las jornadas de capacitación.
- Contribuir en potenciar los conocimientos y competencias de los funcionarios de la Unidad, a través de la oferta académica pertinente en la Implementación del Sistema Penal Oral Acusatorio y demás temáticas administrativas y de gestión.

3. Alcance

EL Plan Institucional de Capacitación – PCI 2022 se sustenta en un diagnóstico realizado por cada una de las áreas de la Entidad, con base en éste se establece para la vigencia 2022 el Cronograma de actividades del Plan Interinstitucional, el cual es el programa de aprendizaje de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial en temáticas específicas que, en su desarrollo permiten el fortalecimiento de las capacidades y competencias en la ejecución de las funciones.

4. Derechos

Los servidores de la Unidad tendrán los siguientes derechos:



- Recibir la inducción acerca del funcionamiento de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, funciones, ubicación jerárquica, así como física del empleo, Misión, Visión, Objetivos Estratégicos y Mapa de Procesos.
- Recibir y conocer de manera oportuna la información relacionada con la participación en los eventos de capacitación.
- Recibir información oportuna sobre los eventos programados y/o invitaciones remitidas por otras entidades.
- Realizar el curso virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG versión II, en los tiempos y fechas establecidas.

5. Obligaciones

Los servidores públicos de la Unidad tendrán las siguientes obligaciones:

- Asistir y participar activamente en las capacitaciones y actividades en las cuales sea programado o inscrito, so pena de sanciones contempladas en la Ley 1862 de 2017, artículo 78, numeral 20² y en el artículo 34, numeral 40 de la Ley 734 de 2002³.
- Facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo a los eventos de capacitación y formación programados.
- Compartir los conocimientos adquiridos en las capacitaciones con los demás miembros de los equipos de trabajo.
- Culminar los cursos en modalidad virtual en los cuales se encuentra inscrito o informar de manera oportuna los motivos para su no terminación.

² Miembros de las fuerzas armadas

³ Demás servidores públicos



- Diligenciar oportunamente asistencia a los eventos académicos ya sea presencial o virtual.
- Entregar el respectivo soporte al encargado de la Escuela de Justicia Penal Militar y Policial al culminar el curso o capacitación, de ser necesario.
- Cumplir en su totalidad las actividades propuestas en el programa de inducción y reinducción.
- Evaluar de acuerdo con el procedimiento de capacitación, cada uno de los eventos de formación y capacitación internos en los que participe.

6. Principios Rectores

El PIC 2022 se basa en la observación y análisis de saberes previos, así mismo busca una mejora continua en las prácticas pedagógicas y de transformación dirigida al cumplimiento de la Misión de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, logrando así, procesos eficaces y efectivos que mejoren y optimicen las competencias laborales, encaminadas a una construcción social, reflexiva y colectiva desde procesos democráticos y participativos. Lo anterior desde un enfoque de formación por competencias que busque un trabajo de metas en común con resultados colectivos.

En lo referente a la capacitación se deben aplicar los principios contemplados en el artículo 6 del Decreto 1567 de 1998:

Principios Rectores de la Capacitación

a. 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;

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

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



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

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

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

g. *Profesionalización del servicio Público.* Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

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

i. *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.

j. *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”.

7. Marco Normativo

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Carta Iberoamericana de la Calidad en la Gestión Pública		2008	Marco de referencia que posibilita el desarrollo de procesos de reforma y racionalización en la Administración Pública iberoamericana mediante el uso de técnicas y herramientas de gestión de calidad en el sector público. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD
Constitución Política	Artículo 54	1991	“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en



TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
			<i>edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.</i>
Ley	1960	2019	<i>“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.</i>
Ley	1955	2019	<i>“Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”.</i>
Ley	1064	2006	<i>“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”.</i>
Ley	909	2004	<i>“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.</i>
Ley	734	2002	<i>Código Disciplinario Único (Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.)</i>
Ley	489	1998	<i>“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”.</i>
Ley	115	1994	<i>“Por la cual se expide la Ley General de Educación”</i>
Decreto	648	2017	<i>“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.</i>
Decreto	1075	2015	<i>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación”</i>
Decreto	1083	2015	<i>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”</i>
Decreto	4904	2009	<i>“Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio</i>



TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
			<i>educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”</i>
Decreto	1227	2005	<i>“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”, Capítulo 1 - Sistema Nacional de Capacitación.</i>
Decreto	2539	2005	<i>“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.</i>
Decreto	682	2001	<i>“Por el cual se adopta el plan nacional de formación y capacitación de servidores públicos”.</i>
Decreto	1791	2000	<i>“Por el cual se modifican las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional.”</i>
Decreto	1790	2000	<i>“Por el cual se modifica el Decreto que regula las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares.”</i>
Decreto	1567	1998	<i>“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.</i>

8. Responsables

La Escuela de Justicia Penal Militar y Policial y el Grupo de Talento Humano lideran por competencia el diseño, formulación, ejecución y evaluación del *Plan Institucional de Capacitación* de la vigencia 2022, en cumplimiento del artículo 14 numeral 13 del Decreto 312 de 2021 y artículo segundo numeral 12 de la Resolución 00123 de 2021.

9. Definiciones

Capacitación: *“Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del*



servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Artículo 4º del Decreto 1567 de 1998)

Competencias laborales. *“Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”. (Decreto 1083 de 2015, artículo 2º)*

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO: *consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).*

Educación informal. *La oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. (Artículo 38º del decreto 2888 de 2007)*

Educación para el trabajo y el desarrollo humano. *Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Artículo 2º del decreto 2888 de 2007)*

PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación.

PIC: Plan Institucional de Capacitación.

10. Desarrollo del Plan

10.1 Diagnóstico de Necesidades

El diagnóstico de necesidades en materia de capacitación se realizó a partir de la consolidación de una matriz de necesidades, en la cual cada área responsable identificó las temáticas de capacitación que requiere para sus servidores públicos, con el fin de fortalecer sus competencias y conocimientos optimizando los procesos institucionales.



En este sentido, la Escuela de Justicia Penal Militar y Policial, realizó el acompañamiento a las áreas en el levantamiento de la información en la matriz de necesidades y desde el Grupo de Talento Humano se realizó la revisión y consolidación del diagnóstico final, y a partir de los resultados se elaboró el cronograma de actividades de capacitación para la vigencia 2022, dando prioridad a los temas que permiten abordar y profundizar la implementación del Sistema Penal Oral Acusatorio (SPOA), el cual deberá implementarse en la ciudad de Bogotá a partir del mes de julio, así mismo, se abordaron las capacitaciones requeridas para el fortalecimiento de las competencias de los funcionarios administrativos.

10.2 Modalidad y tipo de programa para el desarrollo del PIC 2022

Las modalidades a partir de las cuales se desarrollarán las jornadas académicas que se ejecuten en el marco del PIC 2022, serán las siguientes:

Presencial: Modalidad tradicional que le permite a cada persona una relación de forma directa con quien realiza la capacitación.

Virtual E-learning: Formación a distancia que permite aprendizaje mediado por Tecnologías de Información en comunicación, tanto sincrónico como asincrónico, pero que requiere dedicación para lograr aprendizaje autónomo. Permite participar desde cualquier lugar del país.

Mixta o B-learning: Modalidad de formación semipresencial; es decir, que incluye tanto formación virtual como presencial.

De otra parte, la Entidad realizará dos tipos de programas de formación laboral, así:

- Capacitaciones institucionales de carácter obligatorio en el Sistema Penal Oral Acusatorio.
- Capacitaciones en temas identificados en el autodiagnóstico de necesidades de las diferentes dependencias y grupos de la Unidad.

Los programas que se brindarán en el marco del PIC serán de capacitación informal, de acuerdo con lo señalado en el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, que establece: *“La oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas”*.



10.3 Socialización de la oferta de capacitaciones

Se generarán piezas de comunicación que permitan informar a todos los servidores de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, la oferta académica y el medio por el cual se realizarán de acuerdo con el tipo de modalidades que tiene la Entidad para el desarrollo de éstas, así mismo, el cronograma que relaciona los temas específicos que serán abordados.

10.4 Inducción y Reinducción

Conforme con lo expresado en la Resolución 000213 del 8 de septiembre de 2021, expedida por la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, en el Capítulo V Eje de capacitación, el programa de Inducción consiste en la orientación, ubicación y supervisión que se efectúa a los trabajadores de reciente ingreso a la organización en su labor y durante el periodo de desempeño inicial.

Los programas de inducción y reinducción están a cargo de la Escuela de Justicia Penal Militar y Policial, entendiéndose que la inducción está orientada a que el funcionario reconozca la cultura organizacional de la Unidad con el fin de facilitar su adaptación en la Entidad, generando sentido de pertenencia en el servidor público.

La reinducción se realiza con una periodicidad anual, dirigida a la actualización del servidor en los cambios que tengan lugar durante el periodo con el fin de reforzar sus competencias laborales; no obstante, los servidores que, por necesidades del servicio, por cambio de dependencia o traslado la requieran.

En términos del artículo 23 de la Resolución 000213 del 8 de septiembre de 2021 *“la reinducción busca crear un espacio para que los servidores se enteren de las reformas en la organización del Estado y de sus funciones; actualicen sus conocimientos respecto de los énfasis de cada administración y su política económica, social y ambiental; se actualicen respecto de las normas, decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, se informen de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos; los cambios estructurales y culturales de la Unidad; realizar énfasis en los valores y principios propios de la cultura organizacional, tanto los éticos como los propiamente organizacionales, y renueven su compromiso con la práctica de los mismos; se informen de las nuevas disposiciones en materia de administración del talento humano; conozcan los logros alcanzados por la entidad, en los que ellos mismos han participado, y proyecten las acciones, planes y programas que hagan posible la implementación de las políticas gubernamentales.”*



10.5 Capacitación

Para la ejecución de las capacitaciones se establece un cronograma específico el cual atenderá a los lineamientos contemplados a continuación y de acuerdo con cada capacitación planteada:

1. Contenido específico
2. Desarrollo de material a utilizar
3. Metodología de evaluación
4. Alcance
5. Duración
6. Servidores a quien va dirigido
7. Instructor y competencias requeridas
8. Recursos logísticos de acuerdo con la metodología
9. Recursos tecnológicos

El responsable de la ejecución de la capacitación deberá recopilar la información generada como resultado del proceso de capacitación y elaborar informe con los objetivos alcanzados.

Para la vigencia 2022 se proyecta la ejecución de las siguientes temáticas en los procesos misionales, teniendo en cuenta la priorización que se tiene con la implementación del SPOA, capacitaciones que serán realizadas tipo experimental.

Para la puesta en marcha del Sistema Penal Oral Acusatorio se establecieron cuatro (4) fases territoriales⁴, las cuales tendrán su aplicación progresivamente desde el año 2022 al año 2025.

Durante el primer semestre de 2022 se llevará a cabo el plan piloto de la fase 1, por lo cual se tiene previsto realizar una serie de audiencias simuladas organizadas en tres grupos integrados por jueces, fiscales y miembros de policía judicial. Estas audiencias iniciaron en el mes de enero bajo la asesoría de Defense Institute of International Legal Studies (DIILS) y se seguirán implementando un caso por mes hasta el mes de junio antes de su entrada formal en vigencia.

Por otra parte, se realizarán las capacitaciones priorizadas en el autodiagnóstico de necesidades, de acuerdo con la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cumplimiento de los requisitos legales y el fortalecimiento de principios y valores de la Entidad, con lo cual se establece el Cronograma Plan Institucional de capacitación 2022 presentado en el siguiente acápite.

⁴ Decreto 1768 del 24 de diciembre de 2020



Para el desarrollo de los eventos de capacitación que se llevarán a cabo en el marco del PIC, se cuentan con los siguientes recursos:

1. Talento Humano

Entendido como uno de los recursos más importantes de la Entidad, consistente en el reconocimiento o determinación de la capacidad profesional y la actitud que debe tener el servidor, esto para conseguir una eficiente ejecución de sus respectivas actividades.

2. Red de formadores

La red de formadores tiene como misión principal convocar a servidores que poseen vocación docente y/o investigativa que desean compartir sus conocimientos y experiencia para participar en las actividades de formación que realice la escuela de Justicia Penal Militar y Policial. La red de formadores se concibe como un grupo educativo con el objetivo fundamental de desarrollar la labor académica, investigativa, de formación y enseñanza en todos los niveles y modalidades para los funcionarios de la Entidad.

3. Red de escuelas

Se identifica por su sigla "REDES", integrada por las Escuelas de Estudios del Ministerio Público, de la Procuraduría General de la Nación, Fiscalía General de la Nación, de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, la Defensoría del Pueblo, la Justicia Penal Militar, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, el Consejo Superior de la Judicatura, la Escuela de Investigación Criminal de la Policía Nacional, la Escuela de Derechos Humanos, DIH y Estudios Jurídicos del Ejército Nacional, Instituciones de carácter estatal y el Instituto Iberoamericano de Derechos Humanos.

La red de escuelas tiene como actividad principal mantener una relación efectiva y eficaz entre sus integrantes, generando adecuadas estrategias de cooperación en temas de capacitación.



10.6 Cronograma PIC 2022

CRONOGRAMA PLAN INTERINSTITUCIONAL ESCUELA DE CAPACITACIÓN 2022																						
MESES		Enero				Febrero				Marzo					Abril				Mayo			
SEMANAS		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
DÍAS		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
CAPACITACIÓN	ÁREA																					
SPOA	Escuela de Justicia Penal Militar y Policial																					
Introducción al Derecho, para no abogados	Grupo de Talento Humano																					
Capacitaciones control disciplinario correctivas y preventivas	Grupo de Control Disciplinario																					
Inducción	Escuela de Justicia Penal Militar y Policial																					
Capacitaciones control disciplinario correctivas y preventivas	Grupo de Control Disciplinario																					
Casos prácticos SPOA	Escuela de Justicia Penal Militar y Policial																					
MIPG	Grupo de Talento Humano																					
Manejo de alturas	Grupo de Talento Humano																					
Capacitaciones control disciplinario correctivas y preventivas	Grupo de Control Disciplinario																					
Casos prácticos SPOA	Escuela de Justicia Penal Militar y Policial																					
Elaboración estudios previos	Grupo de Contratos																					
Supervisión contratos	Grupo de Contratos																					
Capacitaciones control disciplinario correctivas y preventivas	Grupo de Control Disciplinario																					
Funcionalidades SAP Módulo Tesorería	Grupo Financiero																					
Casos prácticos SPOA	Escuela de Justicia Penal Militar y Policial																					
Implementación de instrumentos archivísticos y transferencias primarias - Organización de Archivos de Gestión	Grupo Administrativo																					
Casos prácticos SPOA	Escuela de Justicia Penal Militar y Policial																					
Capacitaciones control disciplinario correctivas y preventivas	Grupo de Control Disciplinario																					
Redacción y Ortografía	Grupo Administrativo																					
Casos prácticos SPOA	Escuela de Justicia Penal Militar y Policial																					
Capacitaciones control disciplinario correctivas y preventivas	Grupo de Control Disciplinario																					
Derecho Administrativo (actualización CPACA)	Oficina Asesora Jurídica																					
Capacitaciones control disciplinario correctivas y preventivas	Grupo de Control Disciplinario																					
Diseño e implementación del Sistema Integrado de Gestión - SIG	Oficina Asesora de Planeación																					
Casos prácticos SPOA	Escuela de Justicia Penal Militar y Policial																					
Casos prácticos SPOA	Escuela de Justicia Penal Militar y Policial																					
Capacitaciones control disciplinario correctivas y preventivas	Grupo de Control Disciplinario																					



11. Presupuesto

Considerando que el presupuesto de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar responde a las necesidades en materia de funcionamiento, y que precisamente en cumplimiento de las funciones institucionales y el desarrollo de sus procesos en el marco de la misionalidad, la capacidad instalada y el presupuesto general para la vigencia 2022 aportarán directamente al desarrollo de las actividades descritas en el PIC 2022, del cual inicialmente se dispone de Sesenta millones de pesos moneda legal Colombiana (\$60.000.000).

12. Seguimiento y Medición del Plan

La Escuela de la Justicia Penal Militar y Policial realizará el seguimiento cuatrimestralmente a través de un formato de asistencia y encuesta en donde se evalúan criterios de planeación y organización, desarrollo de la capacitación, aplicación del conocimiento, pedagogía, metodología y didáctica, relación y comunicación, medios logísticos y un apartado de sugerencias y observaciones.

12.1 Indicadores

Criterio	Indicador	Evidencia	Meta
Cobertura de las jornadas de capacitación para fortalecer las competencias de los servidores	Número de servidores capacitados / Total de servidores convocados) *100	Listados de Asistencia	70%
Seguimiento ejecución PIC	Número de Informes de Ejecución PIC	Informe Cuatrimestral de la ejecución del PIC	3 informes

De manera general, al finalizar la vigencia, se realizará la medición del cumplimiento del presente Plan, a través del resultado del siguiente indicador, para el cual la meta es 100%:

$$\frac{N^{\circ} \text{ de Actividades Ejecutadas}}{N^{\circ} \text{ de Actividades Programadas}}$$



13. Control de Cambios

Versión	Fecha	Descripción
1	28/03/2022	Formulación y Aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2022. Aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en sesión del 28 de marzo de 2022.