



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

**Unidad Administrativa Especial de
Justicia Penal Militar y Policial**



Escuela de la Justicia Penal Militar y Policial

Contenido

1. Introducción	3
2. Objetivo General	4
2.1 Objetivos Específicos	4
3. Alcance	5
4. Derechos	5
5. Obligaciones.....	5
6. Principios Rectores	6
7. Marco Normativo.....	8
8. Responsables	10
9. Definiciones	10
10. Desarrollo del Plan	11
10.1 Fases para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC .	11
10.1.1 Sensibilización	11
10.1.2 Diagnóstico de necesidades	12
10.1.3 Modalidad y tipo de programa para el desarrollo del PIC 2023	14
10.3 Socialización de la oferta de capacitaciones	15
10.4 Inducción y Reinducción	15
10.5 Capacitación	18
10.6 Cronograma PIC 2023.....	20
11. Presupuesto	23
12. Seguimiento y Medición del Plan	23
12.1 Indicadores.....	23
13. Control de Cambios	24

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 2023, 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, para garantizar la investigación y el juzgamiento de los miembros activos de la Fuerza Pública que incurran en conductas delictivas relacionados con el servicio.

La Unidad Administrativa Especial elabora la primera versión del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023, a partir de los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, los 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 institucional de capacitación, y la inducción y reinducción de los servidores públicos, corresponde a la Escuela de la Justicia Penal Militar y Policial. así mismo, 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."* Y lo consagrado en la Ley 909 del 2004 artículo 36 " La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios."

La Unidad Administrativa Especial, a partir de una herramienta participativa realizó un diagnóstico con cada una de las áreas administrativas y jurisdiccionales respecto a sus necesidades. Así mismo, se identificaron los ejes temáticos que se deben abordar por área, con el fin de fortalecer las competencias y capacidades de los funcionarios que desempeñan empleos administrativos y judiciales. En particular en estos últimos se identificaron necesidades en pro del cumplimiento de la administración de justicia tanto en el marco de operación de la Ley 522 de 1999 como la Ley 1407 de 2010.

Es así, que el Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2023, 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.

2.1 Objetivos Específicos

- Potenciar el conocimiento y las competencias de los funcionarios de la Entidad, a través de la oferta académica pertinente en la implementación del Sistema Penal Oral Acusatorio y demás temáticas administrativas y de gestión, así mismo con los procesos de inducción y reinducción.
- 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.
- Garantizar el cumplimiento del cronograma del Plan Institucional de Capacitación 2023 a través de la gestión oportuna de las actividades

¹ Priorización temática, estructura y propósito- Ejes temáticos priorizados Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, página 39.

de capacitación en términos de preparación y alistamiento logístico requerido.

- Evaluar el conocimiento impartido de acuerdo con los contenidos programáticos abordados con el fin de medir el nivel de apropiación.

3. Alcance

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023, se sustenta en un diagnóstico realizado por cada una de las áreas de la Entidad, con base en éste, se establece para la vigencia 2023 el Cronograma de actividades del Plan Institucional, 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, de acuerdo con su desarrollo permiten el fortalecimiento de sus capacidades y competencias en pro del desarrollo de las funciones misionales.

4. Derechos

Los servidores de la Unidad tendrán los siguientes derechos:

- Recibir la inducción y reinducción acerca del funcionamiento de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, funciones, ubicación jerárquica, ubicación física del empleo, Misión, Visión, Objetivos Estratégicos y Mapa de Procesos.
- Recibir y dar a conocer a los integrantes del grupo de trabajo, 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 y el curso correspondiente al Plan Anticorrupción, 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.
- Difundir los conocimientos adquiridos en las capacitaciones con los demás miembros de los equipos de trabajo.
- Culminar los cursos en modalidad virtual o presencial en los cuales se encuentra inscrito, o informar de manera oportuna los motivos de su no terminación.
- Cumplir en su totalidad las actividades propuestas en el programa de inducción y reinducción
- Diligenciar oportunamente asistencia a los eventos académicos, ya sea presencial o virtual.
- Entregar el respectivo soporte al encargado de la Escuela de la Justicia Penal Militar y Policial al culminar el curso o capacitación, de ser necesario.
- 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 2023 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, con 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:

² Miembros de las fuerzas armadas

³ Demás servidores públicos

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
Constitución Política	Artículo 54	1991	<i>“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 edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.</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>
Decreto Ley	1567	1998	<i>“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.</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	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>

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Ley	1064	2006	"Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".
Ley	1955	2019	"Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, pacto por la equidad".
Ley	1960	2019	"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".
Decreto	1567	1998	"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
Decreto	1790	2000	"Por el cual se modifica el Decreto que regula las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares."
Decreto	1791	2000	"Por el cual se modifican las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional."
Decreto	682	2001	"Por el cual se adopta el plan nacional de formación y capacitación de servidores públicos".
Decreto	2539	2005	"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".
Decreto	1227	2005	"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998", Capítulo 1 - Sistema Nacional de Capacitación.
Decreto	4904	2009	"Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones"
Decreto	1083	2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
Decreto	1075	2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación"
Decreto	648	2017	"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Circular Externa	100-10	2014	<i>Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.</i>
Carta Iberoamericana de la Calidad en la Gestión Pública		2008	<i>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</i>

8. Responsables

La Escuela de la Justicia Penal Militar y Policial lidera por competencia el diseño, formulación, ejecución y evaluación del *Plan Institucional de Capacitación* de la vigencia 2023, en cumplimiento del artículo 14 numeral 13 del Decreto 312 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 38° 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 2° del decreto 2888 de 2007)*

PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación.

PIC: Plan Institucional de Capacitación.

10. Desarrollo del Plan

10.1 Fases para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC

10.1.1 Sensibilización

Se realiza mesa de trabajo con los responsables de las dependencias, con el propósito de sensibilizar sobre la importancia de realizar una identificación acorde con las necesidades de formación requeridas en cada área teniendo en cuenta:

1. Cambios institucionales
2. Nuevos requisitos legales
3. Proyectos
4. Sistemas de Información
5. Entre otras

Así mismo se realiza la socialización del Instrumento Diagnostico de necesidades que se dispone para registrar lo identificado por cada dependencia.

La Escuela de la JPMP a través del Coordinador del PIC hace énfasis en diligenciar completamente el instrumento en aspectos como la temática, los contenidos, objetivos y justificación. De otra parte, se recomienda tener en cuenta el personal a quien va dirigido y posibles facilitadores del proceso. Esta actividad se realizó en el último bimestre del año 2022.

10.1.2 Diagnóstico de necesidades

El diagnóstico se realizó a partir de la consolidación de las necesidades de las diferentes áreas que conforman la estructura administrativa y judicial de la Entidad. Por lo anterior, cada responsable identificó los temas que se deben profundizar con el fin de fortalecer las competencias y el mejoramiento de los procesos institucionales. Esta identificación contó con el acompañamiento de la Escuela de la Justicia Penal Militar y Policial. Se establecieron en estricto orden las distintas prioridades de cada área administrativa y judicial. Posterior a ello, se consolidó el diagnóstico final.

Este ejercicio se realizó al finalizar el año 2022, proyectando dichas necesidades para abordarlas en la vigencia 2023. Si bien la prioridad en la JPMP es avanzar en la implementación de la Fase II del SPOA este ejercicio de partida dio como resultado las siguientes áreas de conocimiento para desarrollar en cada uno de los cuatro ejes temáticos:

1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

Nº	TEMÁTICA
1	Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo.
2	Manejo de estrés laboral.
3	Trabajo en equipo.
4	Gestión Trámite y Procedimiento de las etapas de la contratación estatal en la UAEJPMP.
5	Control de almacén mediante Sistema de información Logística del sector defensa (SILOG).
6	Riesgos en la Gestión Institucional.
7	Sistemas de Calidad.

N°	TEMÁTICA
8	Planeación Estratégica.
9	Procedimiento contencioso administrativo.
10	Analítica institucional (Requisito de la política de Gestión Estadística de MIPG).
11	Objeto y Misión de la Dogmática Penal.
12	Transición al Sistema Penal Oral Acusatorio en la Justicia Penal Militar y Policial: Cambios de paradigmas y nuevos desafíos (Foro)
13	Sistema Penal Oral Acusatorio (SPOA-segunda fase).
14	Proceso de atención y gestión de denuncias.
15	Expresión oral.
16	Estructura y cultura organizacional de las Fuerzas Militares para personal civil.
17	Funciones y competencias de la JPMP, para servidores de la Fuerza Pública
18	Roles de jueces y fiscales en el SPOA.
19	Inducción Tribunal Superior militar y policial ***
20	Técnicas Avanzadas de Entrevistas e Interrogatorios.
21	Recepción de Denuncias.
22	Manejo y Procesamiento del Lugar de los Hechos, dactiloscopia de campo, fotografía CSI.
23	Gestión del conocimiento y la innovación.
24	Gobernanza para la Paz.
25	Gestión Documental.
26	Creación de valor público.
27	Inducción y reinducción ***

2. Probidad y Ética de lo Público

N°	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO
1	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.

N°	PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO
2	Régimen prestacional y salarial del sector defensa.
3	Control disciplinario - Funcionarios administrativos.
4	Ciclos Presupuestales en una entidad del estado.
5	Tablas contables y sus efectos.
6	Control disciplinario - Funcionarios judiciales.
7	Manejo y custodia de bienes patrimoniales y transitorios.

3. Creación de Valor Público

N°	TEMÁTICA
1	Cobro coactivo.
2	Derechos Humanos -Derecho Internacional Humanitario - Derecho Operacional.
3	Protocolo de atención a personas en discapacidad.
4	Comunicaciones estratégicas.

4. Transformación Digital

N°	TRANSFORMACIÓN DIGITAL
1	Manejo básico de software para la gestión de documentos mediante la herramienta Office 365 /Manejo de herramientas ofimáticas.

10.1.3 Modalidad y tipo de programa para el desarrollo del PIC 2023

Las modalidades a partir de las cuales se desarrollarán las jornadas académicas que se ejecuten en el marco del PIC 2023, 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 estas, 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 la Justicia Penal Militar y Policial, entendiendo 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.

Así mismo, la reinducción se realiza con una periodicidad anual, dirigido a la actualización del servidor en los cambios que tengan lugar durante el periodo y, 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.

La metodología, alcances y periodicidad de los procesos de inducción y reinducción se encuentran establecidos en la Guía de Inducción y Reinducción de la Entidad.

No obstante, y conforme con lo establecido El artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone: "(...) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo." De acuerdo con lo anterior a continuación, se relacionan las temáticas generales a tratar en la inducción:

Módulo 1: Introducción a la JPMP

Módulo 2: Lineamientos Estratégicos

Módulo 3: MIPG

Módulo 4: Gestión del Conocimiento

Módulo 5: Temas Administrativos

Módulo 6: Solicitudes y Trámite TTHH

Módulo 7: Sistema de Gestión SST

Módulo 8: Integridad Pública

Módulo 9: Tecnologías de la Información

10. Inducción al puesto de trabajo

11. Evaluación

Si desean conocer el detalle de los contenidos de cada módulo deberán consultar la Guía de Inducción GDFDTH-GU-001 y la cartilla virtual de Inducción.

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."* De acuerdo con lo anterior a continuación, se relacionan las temáticas generales a tratar en la reinducción:

Módulo 1: Avances implementación del SPOA

Módulo 2: Actualizaciones Lineamientos Estratégicos

Módulo 3: Actualizaciones y avances MIPG

Módulo 4: Actualización normativa y reformas en la organización del estado y de sus funciones

Módulo 5: Actualizaciones Gestión del Conocimiento

Módulo 6: Actualizaciones temas administrativos / Financieros

Módulo 7: Actualizaciones solicitudes y Trámite TTHH

Módulo 8: Operatividad de SG SST de la JPMP

Módulo 9: Integridad y Prevención

Módulo 10: Actualizaciones Tecnologías de la Información

Módulo 11: Evaluación

Si desean conocer el detalle de los contenidos de cada módulo deberán consultar la Guía de reinducción GDFDTH-GU-001 y la cartilla virtual de reinducción.

10.5 Capacitación

Para la ejecución de las capacitaciones se establece un contenido programático específico el cual atenderá a los lineamientos contemplados a continuación, 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

La Escuela de la Justicia Penal Militar y Policial como responsable de la ejecución de la capacitación deberá recopilar la información generada como resultado del proceso de capacitación y generar informe con los objetivos alcanzados.

Para la vigencia 2023, se proyecta la ejecución de temáticas en los procesos misionales, teniendo en cuenta la priorización que se tiene con la implementación del SPOA.

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 2023 se llevará a cabo el curso de capacitación de la fase II, para lo cual se tiene previsto realizar una serie de cursos en teoría del delito, de forma magistral y la ejecución de audiencias simuladas integradas por jueces, fiscales y miembros de policía judicial. Estas audiencias iniciaron el mes de enero bajo la asesoría del personal capacitador, y se seguirán implementando hasta el mes de junio antes de la entrada formal en vigencia de la fase II.

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, para lo cual se establece el Cronograma Plan Institucional de capacitación 2023 que se presenta en el siguiente acápite.

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

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 la 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

⁴ Decreto 1768 del 24 de diciembre de 2020

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 actividades principales mantener una relación efectiva y eficaz entre sus integrantes generando adecuadas estrategias de cooperación en temas de capacitación.

10.6 Cronograma PIC 2023

Anexo 1. El cronograma está estructurado en una hoja de Excel, por lo que para tener una mejor visualización se anexa al presente documento.

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 del desarrollo de sus procesos en el marco de la misionalidad, la capacidad instalada y el presupuesto general para la vigencia 2023 aportarán directamente al desarrollo de las actividades descritas en el PIC 2023 del cual inicialmente se disponen de \$50 millones para temas específicos de contratación de docentes y \$100 millones para los servicios de logística referidos a la capacitación.

12. Seguimiento y Medición del Plan

La Escuela de la Justicia Penal Militar y Policial realizará el seguimiento cuatrimestralmente, y se llevará a cabo a través de formatos 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

De manera general, al finalizar la vigencia se realizará la medición del cumplimiento del presente Plan, a través del resultado de los siguientes indicadores:

Criterio	Indicador	Evidencia	Meta
Cumplimiento del PIC	(No. de Actividades Ejecutadas / No Actividades Programadas) *100	Informe Cuatrimestral de la ejecución del PIC	90%
**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	80%
Evaluar la eficacia de las capacitaciones	(Número de evaluaciones con calificación igual o mayor a 3.50/5.00 /	Evaluaciones de conocimiento	80%

Criterio	Indicador	Evidencia	Meta
	Total de evaluaciones realizadas) *100		
Percepción del evento	Número de encuestas contestadas satisfactoriamente / Total de encuestas realizadas *100	Encuestas	80%

**La cobertura se mide en capacitaciones específicas (aquellas dirigidas a mejorar el desempeño de las funciones, con una duración igual o superior a 4 horas académicas) y no aplica en las capacitaciones para conocimientos generales.

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción
1	31/03/2023	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Formulación y Aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2023. Aprobado, en sesión extraordinaria No. 02 del 31 de marzo de 2023.
2	07/07/2023	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Actualización y ajuste Cronograma del Plan Institucional de Capacitación 2023. Aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en sesión 4.