



# PLAN INSTITUCIONAL DE **CAPACITACIÓN** **2024**

**ESCUELA DE JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL**

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA  
JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL



## Contenido

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>MARCO NORMATIVO</b> .....	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b> .....	<b>6</b>
<b>3.1</b>	<b>Objetivos Específicos</b> .....	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>ALCANCE</b> .....	<b>6</b>
<b>5.</b>	<b>EJES TEMÁTICOS</b> .....	<b>6</b>
<b>6.</b>	<b>DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES</b> .....	<b>8</b>
<b>7.</b>	<b>OTRAS FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN</b> .....	<b>12</b>
<b>8.</b>	<b>MODALIDAD Y TIPOS DE PROGRAMAS</b> .....	<b>13</b>
<b>9.</b>	<b>LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS</b> .....	<b>13</b>
<b>10.</b>	<b>SOCIALIZACIÓN OFERTA DE CAPACITACIONES</b> .....	<b>14</b>
<b>11.</b>	<b>INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b> .....	<b>15</b>
<b>12.</b>	<b>RECURSOS PARA LAS CAPACITACIONES</b> .....	<b>15</b>
<b>13.</b>	<b>PRESUPUESTO</b> .....	<b>16</b>
<b>14.</b>	<b>SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN</b> .....	<b>16</b>
<b>15.</b>	<b>INDICADORES</b> .....	<b>17</b>
<b>16.</b>	<b>CRONOGRAMA DE PIC 2024</b> .....	<b>17</b>
<b>17.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>18</b>



## 1. INTRODUCCIÓN

La Justicia Penal Militar y Policial, en consonancia con el Decreto 1083 de 2015, presenta su Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2024, alineado con la misión de la Entidad, de acuerdo con la Resolución 000009 de 2024, la cual establece que: *“La Justicia Penal Militar y Policial tiene como misión investigar y juzgar las conductas punibles cometidas por los miembros de la Fuerza Pública en servicio activo y en relación el mismo servicio, con autonomía, independencia, transparencia, legitimidad y efectividad, apoyada en la organización funcionamiento y administración de procesos oportunos, con un talento humano íntegro”*.

Por lo cual, la Entidad a través de la Escuela de Justicia Penal Militar y Policial, ha elaborado la versión actualizada del Plan Institucional de Capacitación tomando como referencia, los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020-2030, los cuales orientan la formación y capacitación del sector público, promoviendo el desarrollo a través de competencias laborales.

De acuerdo con el Decreto 312 de 2021, la responsabilidad de formular, ejecutar y evaluar el Plan Institucional de Capacitación, así como la inducción y reinducción de los servidores públicos, recae en la Escuela de JPMP, la cual se encarga también de capacitar y actualizar en áreas jurídicas y en técnicas de administración, gestión judicial e investigativa para los funcionarios y empleados al servicio de la Justicia Penal Militar y Policial.

En concordancia con lo establecido en la Ley 909 del 2004 y el Decreto 1038 de 2015, la Justicia Penal Militar y Policial destaca la importancia de que los planes de capacitación respondan a la identificación de necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados. La capacitación y fortalecimiento de los conocimientos de los empleados públicos están orientadas al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con el propósito de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional.

Por lo cual, la Escuela de Justicia Penal Militar y Policial llevó a cabo un proceso diagnóstico participativo con cada una de las áreas administrativas y jurisdiccionales, identificando sus necesidades y estableciendo ejes temáticos específicos para fortalecer las competencias y capacidades de los funcionarios. En particular, se identificaron necesidades para el cumplimiento de la administración de justicia en el marco de la Ley 522 de 1999 y la Ley 1407 de 2010.



El Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2024 se estructura alrededor de seis ejes temáticos: 1) “Paz Total, Memoria y Derechos Humanos”, 2) “Territorio, Vida y Ambiente”, 3) “Mujeres, Inclusión y Diversidad”, 4) Transformación Digital y Cibercultura”, 5) “Probidad, Ética e Identidad de lo Público” y 6) “Habilidades y Competencias” (PNFC 2023-2030). Estos ejes permiten agregar valor a la formación y, por ende, al desempeño de las y los servidores públicos, facilitando su desarrollo integral en el cumplimiento de sus funciones.

## 2. MARCO NORMATIVO

Tipo norma	Número	Año	Descripción
Constitución Política de Colombia		1991	Constitución Política de la República de Colombia
Ley	30	1992	Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.
Ley	115	1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación.
Ley	489	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
Ley	909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
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	1407	2010	Por la cual se expide el Código Penal Militar.
Ley	1862	2017	Normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar
Ley	2294	2023	Por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022- 2026 “Colombia potencia mundial de la vida”.
Ley	1960	2019	Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.



Tipo norma	Número	Año	Descripción
Decreto Ley	1567	1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
Decreto Ley	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	4565	2007	Por el cual se adopta la actualización del plan nacional de formación y capacitación para los servidores públicos.
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.
Resolución UAE - JPMP	000023	2024	<i>"Por medio de la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Justicia Penal Militar y Policial".</i>
Resolución UAE - JPMP	000009	2024	<i>"Por la cual se adopta la Misión, Visión y Objetivos Estratégicos de la Justicia Penal Militar y Policial".</i>
Circular Externa	100-10	2014	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Plan de gestión del conocimiento y la innovación pública	2022-2024	2022-2024	Plan de gestión del conocimiento y la innovación institucional
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030	N/A	2023	Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes institucionales de capacitación, así como para desarrollar o fortalecer sus competencias, habilidades o destrezas enfocados en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia mundial de la vida.
Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC	N/A	2023	Guía metodológica tiene como propósito establecer pautas para que el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC)



## 3. OBJETIVO GENERAL

Gestionar el conocimiento de los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial en el año 2024, por medio de procesos de capacitación e innovación, garantizando el fortalecimiento de competencias.

### 3.1 Objetivos Específicos

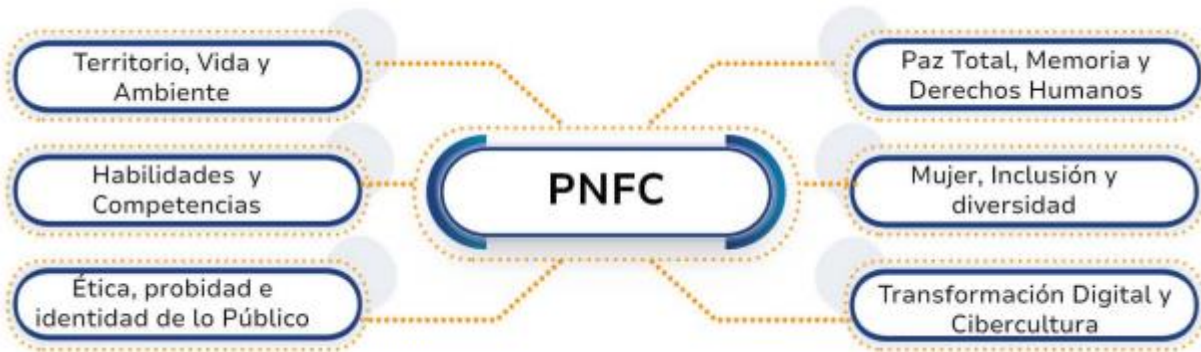
- ✓ Capacitar a los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial, con ocasión de la implementación del Sistema Penal Oral Acusatorio.
- ✓ Reforzar el conocimiento de los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial que desempeñan sus funciones bajo lo establecido en la Ley 522 de 1999.
- ✓ Establecer espacios de aprendizaje y fortalecimiento de saberes y competencias, para los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial.
- ✓ Fomentar espacios de construcción de conocimiento, enfocado en el desarrollo de procesos de retroalimentación constructiva, innovación y gestión institucional.

## 4. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación de la Justicia Penal Militar y Policial se dirige a los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial, de acuerdo con el proceso de identificación de necesidades establecidas por las áreas, priorización y fortalecimiento de competencias, y la eficacia del proceso.

## 5. EJES TEMÁTICOS

Las temáticas priorizadas se han consolidado en seis ejes en articulación con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, estos ejes agregan valor a la capacitación de las y los servidores públicos, y con ello contribuir a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones:



**Fuente:** Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

## EJE 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

*"Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población". (PNFC 2023-2030).*

## EJE 2: Territorio, Vida y Ambiente

*"Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades". (PNFC 2023-2030).*

## EJE 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

*"Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la*



*construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional". (PNFC 2023-2030).*

## **EJE 4: Transformación Digital y Cibercultura**

*"La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano". (PNFC 2023-2030).*

## **EJE 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público**

*"El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público". (PNFC 2023-2030).*

## **EJE 6: Habilidades y Competencias**

*"La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo". (PNFC 2023-2030).*

## **6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES**

Con el fin de realizar el proceso de identificación y priorización de necesidades de aprendizaje, se llevó a cabo construcción de diagnóstico institucional, el cual,





surge a partir de la recepción y consolidación de las solicitudes de las diferentes áreas que conforman la Justicia Penal Militar y Policial, además, de lo dispuesto en los planes institucionales y las encuestas de conocimiento tácito y explícito; de lo cual se presenta como prioridad la necesidad de profundizar y fortalecer las competencias de los servidores de la JPMP, así como el mejoramiento de los procesos institucionales.

Por lo expuesto anteriormente, se identificaron las siguientes actividades académicas atendiendo los seis ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, de la siguiente forma:

## PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Nº	CAPACITACIÓN	SOLICITADA POR
1	Justicia Restaurativa	Dirección General
2	Sistema Interamericano de Derechos Humanos	Oficina Asesora Jurídica

## TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Nº	CAPACITACIÓN	SOLICITADA POR
1	Planeación de la participación ciudadana	Oficina Asesora de Planeación

## MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Nº	CAPACITACIÓN	SOLICITADA POR
1	Capacitación en atención al ciudadano, incluyendo atención preferencial (Niños, adolescentes, discapacitados, población vulnerable, mujeres embarazadas, adultos mayores). Rol de la mujer en la fuerza pública y derechos humanos (Comando Sur de los Estados Unidos).	Grupo Administrativo



## TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

N°	CAPACITACIÓN	SOLICITADA POR
1	Uso y apropiación DARUMA.	Oficina Asesora de Planeación
2	Analítica de Datos	Oficina Asesora de Planeación
3	Seguridad de la Información y Ciberseguridad	Oficina TICS

## PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

N°	CAPACITACIÓN	SOLICITADA POR
1	Programa de Construcción de Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción	Subdirección General
2	Administración del Riesgo (Identificación, formulación y administración) y diseño de controles en entidades públicas	Oficina Control Interno de Gestión
3	Control Interno en la Administración Pública	Oficina Control Interno de Gestión
4	Norma Técnica de la Calidad del Proceso Estadístico NTC PE 1000. (Lineamientos y estándares del sistema estadístico - Norma técnica de calidad estadística)	Oficina Asesora de Planeación
5	Ley de transparencia y Acceso a la Información (ley 1712 de 2014)	Oficina Asesora de Planeación
6	Rendición de cuentas	Oficina Asesora de Planeación
7	Proceso disciplinario para funcionarios judiciales civiles/administrativos	Grupo Control Disciplinario
8	Determinación de Indicadores financieros para los procesos contractuales y análisis económicos de las ofertas económicas (Actualización régimen contractual)	Grupo Financiero
9	Actualización de impuestos a entidades del estado a nivel Nacional y Distrital	Grupo Financiero



Nº	CAPACITACIÓN	SOLICITADA POR
10	Capacitación en Responsabilidad Civil Contractual y Extracontractual	Grupo de Contratos

## HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Nº	CAPACITACIÓN	SOLICITADA POR
1	Autonomía e independencia de los jueces y fiscales (Ley 522 de 1999).	Dirección General
2	Valoración y liquidación de daños y perjuicios	Tribunal Superior Militar y Policial
3	Formación de escritura de textos jurídicos	Tribunal Superior Militar y Policial
4	Precedente judicial	Tribunal Superior Militar y Policial
5	Instituciones especiales del Sistema Penal Militar (Ley 522 y Ley 1407 prisión domiciliaria - prescripción y delitos especiales)	Tribunal Superior Militar y Policial
6	Proceso Contencioso Administrativo	Oficina Asesora Jurídica
7	Argumentación Jurídica	Oficina Asesora Jurídica
8	Política Prevención Daño Antijurídico I (defectuoso funcionamiento de la administración de justicia)	Oficina Asesora Jurídica
9	Política Prevención Daño Antijurídico II (plazo razonable y privación ilícita de la libertad)	Oficina Asesora Jurídica
10	Analítica Institucional.	Oficina Asesora de Planeación
11	Capacitación para formulación de Indicadores de Gestión.	Oficina Asesora de Planeación
12	Programa de Bilingüismo	Grupo de Talento Humano
13	Gestión del cambio	Grupo de Talento Humano
14	Diseño e implementación de documentos archivísticos	Grupo Administrativo
15	Capacitación en informes de supervisión	Grupo de Contratos



N°	CAPACITACIÓN	SOLICITADA POR
16	Gestión del conocimiento y la innovación	Escuela JPMP
17	SPOA Fase III	Escuela JPMP
18	Inducción	Escuela JPMP
19	Reinducción	Escuela JPMP

## 7. OTRAS FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Cabe resaltar que las capacitaciones y actualizaciones brindadas por la Escuela de JPMP en el marco del PIC – 2024 serán, 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”*.

De otra parte, la Entidad realizará capacitaciones institucionales de carácter obligatorio y de orden legal, dando prioridad a la implementación del Sistema Penal Oral Acusatorio para la tercera fase, así mismo, se dará cumplimiento a las capacitaciones identificadas en el diagnóstico de necesidades de las diferentes dependencias y grupos de la Unidad.

Durante la vigencia 2024 se realizarán capacitaciones en temas relacionados con el Derecho Internacional de los Derechos Humanos -DIDH-, Derecho Internacional Humanitario -DIH- y Derecho Operacional y Derecho Internacional de los Conflictos Armados -DICA-, dando cumplimiento a las capacitaciones solicitadas mediante las recomendaciones emitidas por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Así mismo, se continuará con la capacitación a los miembros de la Fuerza Pública en temas relacionados con la estructura y funcionamiento de la Justicia Penal Militar y Policial.

A su vez, atendiendo la instrucción de la Circular Conjunta No. 001-2023 de la Vicepresidencia de la República, se dará cumplimiento al curso virtual en *“Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la función pública”*.



De otra parte, se estima la realización de un evento académico con el apoyo del *Comando Sur de los Estados Unidos*, donde se abordarán temas relacionados con el rol de la mujer en la Fuerza Pública y en la Justicia Penal Militar y Policial, inclusión, diversidad y derechos humanos.

## 8. MODALIDAD Y TIPOS DE PROGRAMAS

Las modalidades a partir de las cuales se desarrollarán las jornadas académicas que se ejecuten en el marco del PIC 2024, 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.

## 9. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

**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 2°).

**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).

**Gestión del conocimiento:** De acuerdo con el Lineamiento Técnico de Gestión del Conocimiento y la Innovación (Función Pública, 2020), la gestión del conocimiento puede ser entendida como:

Proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento tácito y explícito de las entidades públicas con el fin de fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor.

**PNFC:** Plan Nacional de Formación y Capacitación.

**PIC:** Plan Institucional de Capacitación.

## 10. SOCIALIZACIÓN OFERTA DE CAPACITACIONES

La divulgación del Plan Institucional de Capacitación 2024, se realizará por medio de la página web de la Entidad, con el fin de que todos los funcionarios tengan acceso al mismo y así puedan conocer la oferta de capacitaciones dispuesta por la Escuela JPMP.



Igualmente, se elaborarán piezas de comunicación que permitan dar a conocer a todos los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial, la información puntual de cada una de las actividades académicas que se adelantarán en la presente vigencia.

## 11. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

De conformidad con 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, el cual dispuso: "(...) *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.*"

Por lo cual, se ha establecido dentro del cronograma del Plan Institucional de Capacitaciones, el proceso de inducción de carácter cuatrimestral, garantizando un proceso de socialización de la identidad de la Entidad, lineamientos estratégicos e institucionales, la cultura organizacional y la operación.

Implementando y robusteciendo la herramienta digital (Aula Virtual) dispuesta por la Entidad para la recopilación de información, actualización de lineamientos y difusión por medio del cual se realizará el respectivo proceso de inducción para los funcionarios administrativos y judiciales que ingresaran en la vigencia.

Así mismo, con el desarrollo de sesiones presenciales enmarcadas en el Plan de Capacitación garantizando la participación de los funcionarios que ingresan a la sede principal.

## 12. RECURSOS PARA LAS CAPACITACIONES

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:



**Talento Humano:** Es el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos.

**Red de formadores:** La red de formadores de la Escuela de la Justicia Penal Militar y Policial se concibe como un grupo interdisciplinario de expertos que desarrolla la labor académica, investigativa, proyección social, formación y enseñanza en todos los niveles y modalidades para los funcionarios de la Jurisdicción Especializada, transformando la experiencia y conocimiento de sus propios funcionarios en un capital académico para la Entidad.

**Red de escuelas:** Se identifica por su sigla "REDES" – Red de Escuelas del Estado, integrada por: Escuela de Justicia Penal Militar y Policial, Escuela de Derechos Humanos, DIH y Asuntos Jurídicos del Ejército Nacional, Escuela de Idiomas y Dialectos del Ejército Nacional, Escuela de Investigación Criminal, Escuela Penitenciaria y Carcelaria – INPEC, Dirección de Altos Estudios Fiscalía General de la Nación, Instituto de Estudios del Ministerio Público - IEMP, Escuela de la DIAN, Escuela de Medicina Legal, Escuela Superior de Administración Pública, Escuela de Alto Gobierno de la Escuela Superior de Administración Pública, Contraloría General de la Nación y en Apoyo la Organización de Estados Iberoamericanos – OEI y SENA.

La Red de Escuelas tiene como actividades principales mantener una relación efectiva y eficaz entre sus integrantes generando estrategias de cooperación en temas de capacitación.

## 13. PRESUPUESTO

La Escuela de Justicia Penal Militar y Policial en el marco de su misionalidad y la capacidad instalada gestionará actividades académicas para dar cumplimiento a las necesidades de capacitación de la Justicia Penal Militar y Policial, así mismo para la vigencia 2024 a través del componente de "*Servicio de Educación Informal para la Gestión Administrativa*" del proyecto de inversión "*Fortalecimiento de las capacidades administrativas, y de gestión y de la infraestructura tecnológica de la Justicia Penal Militar y Policial. Nacional*" se asignaron recursos por cuantía de (\$700.000.000) setecientos millones, los cuales permitirán dar cumplimiento al PIC 2024.

## 14. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN





La Escuela de Justicia Penal Militar y Policial en el marco de la programación de la ejecución del plan, realizará y presentará los informes de seguimiento al desarrollo del Plan Institucional de Capacitación d cuatrimestralmente.

Así mismo, realizará al cierre de la vigencia informe final de evaluación del plan, en el cual se presentarán, los avances, resultados y acciones de mejora para la siguiente vigencia, realizando la medición del plan a través de los indicadores establecidos en el plan.

Por otro lado, se realizarán seguimientos mensuales al interior de la Escuela, con el fin de verificar el avance de ejecución del plan.

## 15. 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 ejecución del PIC	90%
Satisfacción del evento	(Sumatoria de evaluación de satisfacción/No. Encuestas realizadas)	Encuestas de satisfacción	>4,2
Cobertura de la capacitación	Número de servidores capacitados / Total de servidores convocados) *100	Listados de Asistencia	60%
Promedio de apropiación del conocimiento de las capacitaciones evaluadas.	Promedio Calificación de evaluaciones/ Calificación Máxima a obtener	Evaluaciones	70%

## 16. CRONOGRAMA DE PIC 2024



El anexo 1. *Denominado "Cronograma del Plan Institucional de Capacitación 2024-V1"* en formato Excel el cual hace parte integral del plan, detalla el total de capacitaciones programadas para la vigencia, de acuerdo con los ejes temáticos, grupo objetivo y la fecha en la que se realizará la capacitación.

## 17. BIBLIOGRAFÍA

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del DAFP y la ESAP

Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación DAFP y ESAP.

## ANEXOS

**Anexo 1:** "Cronograma del Plan Institucional de Capacitación 2024-V1" en formato Excel.

**Anexo 2:** Contenido programático SPOA.

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción
1	5/03/2024	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Versión inicial del documento para la vigencia 2024. Aprobado por Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sesión xx de 2024.