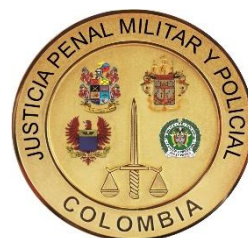


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2026

Justicia Penal Militar y Policial

Escuela de Justicia Penal Militar y Policial



www.justiciamilitar.gov.co

Palacio de la Justicia Penal Militar y Policial
Carrera 46 No. 20 C - 01 - Puente Aranda
Línea de atención: +57 (601) 5169563 Ext. 1023
Bogotá D.C., Colombia



Contenido

1. Introducción	3
2. Objetivo general.....	5
2.1 Objetivos Específicos	5
3. Alcance	5
4. Marco normativo	5
5. Responsables.....	8
6. Definiciones	8
7. Desarrollo del Plan.....	11
7.1. Ejes temáticos	11
7.2. Diagnóstico de necesidades	13
7.3. Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación	14
8. Modalidad y tipos de programas	19
9. Convocatoria y participación de los servidores públicos.....	19
10. Socialización oferta de capacitaciones	22
11. Recursos para las capacitaciones	22
12. Presupuesto	23
13. Seguimiento y medición del plan	24
13.1. Indicadores.....	24
14. Cronograma de PIC 2026	25
Anexos.....	25



1. Introducción

La Justicia Penal Militar y Policial, ha diseñado el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para el año 2026¹, acorde la misión institucional de la entidad según la cual *“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 con el mismo servicio, bajo principios de autonomía, independencia, transparencia, legitimidad y efectividad, apoyándose en la organización, funcionamiento y administración de procesos oportunos, con un talento humano íntegro”*², así como con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030.

Los planes de capacitación institucional responden a la identificación objetiva de necesidades y requerimientos tanto de las áreas de trabajo como de los empleados. La capacitación y el fortalecimiento de conocimientos están orientados al desarrollo de *capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales*, con el fin de promover la eficacia personal, grupal y organizacional³.

En este contexto, la formulación del presente Plan Institucional de Capacitación busque que, a partir de las necesidades de la Justicia Penal Militar y Policial, se fortalezcan, actualicen y dinamicen los conocimientos técnicos, jurídicos, operativos y administrativos de los funcionarios de la entidad. Para ello, la Escuela de Justicia Penal y Militar, en el marco de sus competencias⁴, desarrolla el plan siguiendo los lineamientos de la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública, y el *Procedimiento de Diseño y Ejecución del Plan Institucional de Capacitación* de la Entidad.

En ese sentido, se realizó un diagnóstico participativo con cada una de las áreas administrativas y misionales, identificando sus necesidades específicas y definiendo ejes temáticos prioritarios para fortalecer las competencias y capacidades de los funcionarios, en donde se destacó la importancia de dar continuidad a la formación en temas relacionados con el Sistema Penal Oral Acusatorio (Ley 1407 de 2010), mediante formación teórico-práctica, así como continuar el acompañamiento formativo para los despachos de la Ley 522 de 1999, en derecho operacional, la doctrina militar y policial y articular acciones de

¹ Decreto 1083 de 2015.

² Resolución 000009 de 2024,

³ Ley 909 de 2004 y Decreto 1038 de 2015

⁴ Decreto 312 de 2021. Art. 14, en concordancia con el artículo 60 de la Ley 1765 de 2015.





capacitación que favorezcan la efectiva implementación del Sistema Misional en todos los despachos de la jurisdicción.

Por su parte, los indicadores de gestión han permitido evidenciar la importancia de fortalecer los escenarios pedagógicos, la forma en que los servidores públicos de la entidad reciben la oferta de capacitación institucional y como se vinculan a esta.

En consecuencia, el Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2026 se enmarcará en tres pilares:

Ampliación de la oferta de capacitación institucional

Se busca abordar diferentes áreas de desarrollo profesional, alineadas con las necesidades institucionales. Para ello, se considerarán diversas modalidades de aprendizaje, como cursos presenciales, virtuales, talleres entre otros. Además, se incluirán temas que aseguren que todos los colaboradores puedan acceder a formación continua.

Acceso focalizado a las capacitaciones

Se orientará hacia el cierre de brechas en el modelo de capacitación y formación, garantizando que los procesos se orienten hacia los servidores que se vean directamente beneficiados con los procesos de formación, cualificando el ejercicio de sus funciones e impactando el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Adicionalmente, busca mejorar las condiciones de acceso y receptividad de los programas de formación y capacitaciones ofertadas, de forma que, en el marco de programaciones concertadas se garantizará la disponibilidad de tiempo y de esfuerzos hacia el mayor aprovechamiento de los espacios académicos ofrecidos.

Fortalecimiento de canales de difusión de las actividades de formación y capacitación en la entidad

Se pretende fortalecer los canales de difusión de la oferta de capacitaciones, y de herramientas pedagógicas para mejorar la accesibilidad y la oportunidad de la oferta institucional.





2. Objetivo general

Fortalecer del desarrollo de competencias, habilidades y conocimientos de los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial en el año 2026, por medio de procesos de capacitación e innovación.

2.1 Objetivos Específicos

- ✓ Capacitar a los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial, en el fortalecimiento de sus competencias sobre el 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.

3. Alcance

El Plan Institucional de Capacitación está dirigido a los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial, inicia con el diagnóstico de necesidades de las áreas, continúa con la priorización y el fortalecimiento de competencias con un enfoque pedagógico, que se cimienta en contextos de co-creación, el fortalecimiento del uso de la tecnología y el incentivo a la innovación y finaliza con la evaluación de eficacia del plan.

4. Marco normativo

Tipo de norma	Número	Año	Descripción - Epígrafe
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"



Tipo de norma	Número	Año	Descripción - Epígrafe
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	2294	2003	"Por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022- 2026 "Colombia potencia mundial de la vida".
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	1765	2015	"Por la cual se reestructura la Justicia Penal Militar y Policial, se establecen requisitos para el desempeño de sus cargos, se implementa su Fiscalía General Penal Militar y Policial, se organiza su cuerpo técnico de investigación, se señalan disposiciones sobre competencia para el tránsito al sistema penal acusatorio y para garantizar su plena operatividad en la Jurisdicción Especializada y se dictan otras disposiciones"
Ley	1862	2017	"Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar"
Ley	1960	2019	"Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"
Decreto Ley	1567	1998	"Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado".

Tipo de norma	Número	Año	Descripción - Epígrafe
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	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	312	2021	"Por el cual se fija la estructura interna de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial"
Resolución UAE-JPMP	00023	2024	"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".
Resolución UAE-JPMP	000009	2024	"Por la cual se adopta la Misión, Visión y Objetivos Estratégicos de la Justicia Penal Militar y Policial".
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		2025	Plan de gestión del conocimiento y la innovación institucional
Plan Nacional de Formación y Capacitación		2023-2030	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		2023	Guía metodológica tiene como propósito establecer pautas para que el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC)

5. Responsables

El Plan Institucional de Capacitación se ejecutará de manera articulada entre las distintas instancias de la entidad, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Política de Gestión de Conocimiento e Innovación, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la normatividad vigente, así:

- La Dirección de la Escuela de Justicia Penal Militar y Policial es la responsable de la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación.
- La Secretaría General será responsable de gestionar y asignar los recursos necesarios para la adecuada ejecución del Plan, conforme a la disponibilidad presupuestal y la normatividad vigente.
- Los líderes de dependencias, jefes de oficina y coordinadores de grupo, tendrán a su cargo:
 - La identificación y priorización de necesidades de capacitación.
 - El diligenciamiento del formato y cumplimiento de procedimiento “Diseño y ejecución del Plan Institucional de Capacitación”.
 - Asegurar la participación de los servidores públicos en las acciones de capacitación programadas, para lo cual deberán designar a quienes participarán en las jornadas y facilitar su efectiva asistencia.
- Los servidores públicos serán responsables de participar activamente en las capacitaciones a las que sean convocados y de aplicar los conocimientos adquiridos en el desarrollo de sus funciones.

La adecuada articulación de las responsabilidades aquí definidas permitirá garantizar la pertinencia, eficacia y sostenibilidad del Plan Institucional de Capacitación, en cumplimiento de los principios y lineamientos del MIPG.

6. Definiciones

Capacitación: 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. (Artículo 4º del Decreto 1567 de 1998).

Principios de las capacitaciones: Son los fundamentos y criterios orientadores que guían la planeación, diseño, desarrollo y evaluación de los procesos de capacitación, con el fin de asegurar que estos sean pertinentes, efectivos, equitativos y alineados con las necesidades institucionales y el desarrollo de competencias de las personas. Serán aplicables los siguientes:

PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN	CONTENIDO
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.
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
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.
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
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
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
PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN	Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización
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

PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN	CONTENIDO
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
ECONOMÍA	se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional

Fuente: Decreto 1567 de 1998. Artículo 6º - "Principios Rectores de la Capacitación".

Competencias laborales: 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).

Gestión del conocimiento: 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 (Función Pública, 2020).

Formación asincrónica: modalidad de formación flexible y virtual que permite a los estudiantes acceder a contenidos, lecciones grabadas y tareas, sin coincidir en tiempo real con educadores o compañeros.

Formación sincrónica: modalidad de formación que la que estudiantes y educadores comparten un mismo entorno, en tiempo real, ya sea virtual o presencial.

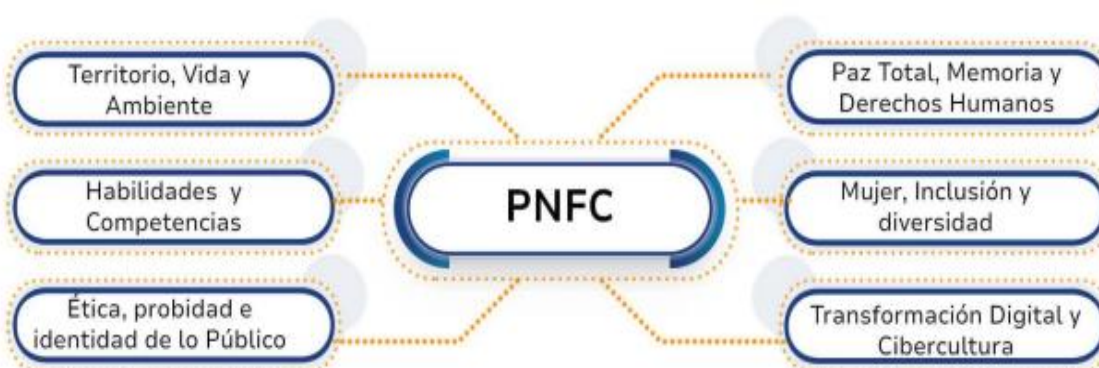
PIC: Plan Institucional de Capacitación.

PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación.

7. Desarrollo del Plan

7.1. Ejes temáticos

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, está estructurado a partir de seis ejes temáticos, que evidencian los principales aspectos en el ejercicio de las necesidades de formación y capacitación de los servidores públicos, los cuales son retomados en el presente Plan Institucional de Capacitaciones, en la medida que permiten focalizar las acciones, priorizar temas de formación, unificando esfuerzos institucionales en aras de contribuir al desempeño de los servidores públicos, a través del desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones:



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



EJES TEMÁTICOS PARA FORMULACIÓN DEL PIC	
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.
EJE 2: Territorio, Vida y Ambiente	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.
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.
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.
EJE 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.
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.

Fuente: Plan Nacional de formación y capacitación 2023-2030. Pág. 41.

7.2. Diagnóstico de necesidades

Con el fin de realizar el proceso de identificación de las necesidades de formación y capacitación de los servidores públicos de la entidad, se realizó el diagnóstico institucional, el cual se construyó a partir de la información suministrada por las distintas áreas misionales y de apoyo administrativo de la entidad y las mesas de trabajo con estas, que permitió el ejercicio de priorización conjunta, en un diálogo colectivo que facilitó la focalización y priorización de esfuerzos y recursos para la vigencia 2026.

ACTIVIDADES	FECHAS
Requerimiento de la EJPMP-.	Octubre 17 de 2025
Respuesta de las áreas misionales y administrativas de la entidad.	Octubre 2025
Mesas de trabajo con las áreas misionales y administrativas de la entidad	Noviembre de 2025
Elaboración del diagnóstico y priorización de capacitaciones - Cronograma de PIC - Plan Operativo PIC	Diciembre 2025



Otras fuentes de identificación de necesidades de Capacitación

Con el fin de consolidar en un solo marco estructural de formación y capacitación, para la construcción del presente plan, se incluyeron actividades que están incorporadas en los documentos institucionales de la entidad, aprobados para la vigencia 2025, que referían a jornadas de formación, principalmente de implementación de las distintas políticas de gestión de desempeño, así:

- Plan de Acción Institucional.
- Informe de seguimiento Mapa de Riesgos Institucional.
- Programa de transparencia y ética pública-PTEP-.
- Programa de gestión documental.
- Plan anual de seguridad y salud en el trabajo.
- Plan de estabilización del sistema misional.
- Informes de gestión, evaluación y auditoría.
- Plan de Mejoramiento Institucional.
- Resultados medición del desempeño Institucional.
- Resultados de la evaluación del índice anticorrupción del sector defensa.
- Normatividad aplicable a la entidad.

7.3. Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación

De conformidad con el artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998⁵, los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente “*programas de inducción y de reinducción*”, entendidos 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.*”

- Programa de Inducción: proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación

⁵ Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.



- Programa de reinducción: dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa”.

El cronograma del Plan Institucional de Capacitaciones incluye de manera permanente, el “Programa de Inducción”, el cual se impartirá según las necesidades de la entidad y la incorporación de servidores públicos judiciales, de investigación judicial o administrativos. Este se desarrollará a través de las plataformas tecnológicas de capacitación en modalidad virtual - asincrónico, permitiendo acceso permanente, en temas propios del Estado y sus funciones, la misionalidad de la Justicia Penal Militar y Policial, las funciones, responsabilidades individuales, los deberes y derechos, y la prevención en actos de corrupción y difusión de las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos. (Ley 1567 de 1998 art. 4 Lit. A).

Respecto al Programa de Reinducción será aplicado a los funcionarios, y su actualización será de acuerdo a las necesidades evidenciadas por las áreas en cuanto a cambios en la entidad, relacionados con: reformas en la organización del Estado y de sus funciones, reorientación de la misión institucional, cambios en las funciones de las dependencias y de los puestos de trabajo, fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los servidores, prevención y supresión de la corrupción y las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos. (Ley 1567 de 1998 art. 4 Lit. b)

En tal sentido, se incluirá en el cronograma del Plan Institucional de Capacitación, y se desarrollará a través de las plataformas tecnológicas de capacitación dispuestas por la entidad, para que su desarrollo sea virtual y asincrónico, permitiendo su acceso permanente

Componentes del Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitaciones 2026, está estructurado a partir de las necesidades de la Justicia Penal Militar y Policial, y se ha desagregado en cinco





componentes temáticos, los cuales, se articulan con los ejes del Plan Nacional de Capacitación y Formación:

- 1. Componente misional:** Se orienta a la formación, capacitación e instrucción de los funcionarios judiciales, secretarios de despachos y de investigación judicial en temas relacionados con el ejercicio de la actividad judicial, de investigación y acusación bajo las normas de los sistemas penales que coexisten contenidos en las Leyes 522 de 1999 y 1407 de 2010. Atendiendo los procesos misionales determinados en el mapa de procesos de la entidad.

Este componente está desagregado en siete líneas de formación dirigidas a fortalecer y actualizar los conocimientos en doctrina militar, policial, investigación criminal, dogmática penal, derechos humanos y Derecho Internacional Humanitario, argumentación jurídica, consolidación de capacitaciones en el Sistema Penal Oral Acusatorio y optimización de criterios de la Ley 522 de 1999.

- 2. Componente administrativo:** Se orienta al fortalecimiento de capacidades técnicas y jurídicas para los servidores públicos que desarrollan actividades jurídicas, administrativas y de gestión institucional en las áreas administrativas, para fortalecer las competencias laborales de los funcionarios en el ejercicio de su función.

Este componente se desagrega en seis líneas de formación encaminadas a fortalecer las competencias jurídico-administrativas en la gestión institucional, las comunicaciones estratégicas, gestión documental, la apropiación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la transformación digital.

- 3. Componente de Comprensión y aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** Orientado a promover el Modelo Integrado de Planeación y Gestión a todos los servidores públicos de la entidad tanto administrativos como misionales, en temas relacionados con planeación estratégica, gestión del talento humano, gestión del conocimiento y la innovación, gestión de recursos públicos, sistemas de información, gestión de riesgos, relacionamiento Estado ciudadano. En esta oportunidad se da un énfasis importante a la política de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción dados los compromisos institucionales en esta área.



4. Componente de apropiación de herramientas tecnológicas y de comunicación institucional: Orientado a fortalecer y fomentar el conocimiento uso y apropiación de las herramientas tecnológicas y de comunicaciones propias de la Entidad, como lo son:

- Sistema de Información Misional: módulos de expediente digital y el sistema AURA (trámite de PQRS).
- Sistema DARUMA: para la gestión y el seguimiento del sistema integrado de gestión en LA JPMP.
- SAP: adoptados para el manejo de inventarios y almacén SAP.
- Programa de formación en Inteligencia Artificial para la JPMP: IA generativa y Copilot.

5. Componente de Articulación y relacionamiento interinstitucional: Diseñado en el marco de la cooperación institucional y colaboración armónica entre entidades, fundamentalmente las relacionadas con el sector defensa, donde se incluye la formación a las Fuerzas Militares y de Policía sobre Justicia Penal Militar y Policial, periodistas, entidades del estado, la academia, en general donde sea requerido.

COMPONENTE TEMÁTICO	LNEAS DE FORMACIÓN	ALINEACIÓN EJES TEMÁTICOS DEL PNCF 2023 - 2030
Componente misional	Actualización en Doctrina Militar y Policial/ Derecho Operacional	Habilidades y competencias
	Fortalecimiento de competencias en investigación criminal y manejo técnico de la prueba	Habilidades y competencias
	Consolidación de la dogmática penal en Justicia Penal Militar y Policial	Habilidades y competencias
	Actualización en DDHH y DIH para la Justicia Penal Militar y Policial.	Paz total, memoria y derechos humanos/ Habilidades y competencias
	Fortalecimiento de la argumentación y la redacción jurídica en las actuaciones judiciales	Habilidades y competencias
	Consolidación de capacidades en el Sistema Penal Oral Acusatorio	Habilidades y competencias
	Optimización de criterios en el esquema procesal- Ley 522 de 1999	Habilidades y competencias
Componente Administrativo	Competencias jurídico-administrativas en la gestión institucional	Habilidades y competencias
	Cobro persuasivo y coactivo	Habilidades y competencias

COMPONENTE TEMÁTICO	LNEAS DE FORMACIÓN	ALINEACIÓN EJES TEMÁTICOS DEL PNCF 2023 - 2030
	Comunicaciones estratégicas	Habilidades y competencias
	Manejo de instrumentos archivísticos	Habilidades y competencias
	Manejo y control de inventarios y de los bienes patrimoniales de la entidad	Habilidades y competencias
	Apropiación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	Probidad ética e identidad de lo público/Habilidades y competencias
	Transformación digital y cibercultura	Transformación digital y cibercultura/ Habilidades y competencias
Comprensión y aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	Gestión del talento humano	Probidad ética e identidad de lo público/Habilidades y competencias
	Seguridad y salud en el trabajo	Probidad ética e identidad de lo público/Habilidades y competencias
	Relacionamiento Estado ciudadano	Probidad ética e identidad de lo público/Habilidades y competencias
	Inclusión y enfoque diferencial	Mujeres, inclusión y diversidad/ Paz, memoria y derechos humanos
	Gestión documental	Habilidades y competencias
	Gestión ambiental	Territorio y vida ambiente
	Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	Probidad, ética e identidad de lo pública
	Daño antijurídico	Habilidades y competencias
	Gestión del conocimiento y la innovación	Habilidades y competencias
Apropiación de herramientas tecnológicas y de comunicación institucional	Programa de formación en I.A para la JPMP	Transformación, digital y cibercultura/Habilidades y competencias
	Fortalecimiento del manejo del Sistema de Información Misional (SIM) - expediente digital	Transformación, digital y cibercultura/Habilidades y competencias
	Fortalecimiento de las capacidades en el uso de los Sistemas de Información disponibles en la entidad	Subdirección General/ Oficina Asesora de Planeación / Secretaría General, Grupo Administrativo
Articulación y relacionamiento interinstitucional	Relacionamiento con la Fuerza Pública	Habilidades y competencias
	Intercambio académico y dialogo institucional	Habilidades y competencias

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 2026, serán las siguientes:

Presencial: Modalidad tradicional que le permite a cada persona una relación de forma directa en sitio 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. Convocatoria y participación de los servidores públicos

Para los servidores públicos, la capacitación es concurrentemente un derecho⁶ y un deber⁷, respecto del cual se desprenden unas obligaciones⁸:

“(…)

- a. *Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;*
- b. *Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.*
- c. *Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.*
- d. *Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.”*
- e. *Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.*
- f. *Asistir a los programas de inducción o reintroducción, según su caso, impartidos por la entidad”.⁹*

⁶ Ley 1952 de 2019 Artículo 37. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: (...) 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.

⁷ Ley 1952 de 2019 Artículo 38. Son deberes de todo servidor público:(...) 42. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

⁸ Decreto Ley 1567 de 1998. ARTÍCULO 12. *Obligaciones de los Empleados con Respecto a la Capacitación.*

⁹ Ibidem.





En tal sentido y siendo conscientes de la necesidad de orientar esfuerzos para que las capacitaciones sean dirigidas a quienes las requieren, garantizando la disponibilidad y dedicación del personal, se identifican dos tipos de actividades de formación:

Capacitaciones Focalizadas: son capacitaciones, prioritariamente orientadas al fortalecimiento de capacidades y conocimientos para el cumplimiento de las funciones propias de cada servidor, en las que la convocatoria se hará atendiendo las consideraciones de cada jefe de oficina, grupo de trabajo o la EJPMP, y los cupos disponibles con que se cuente para cada jornada.

La convocatoria se realizará directamente al correo de cada servidor seleccionado y por agenda electrónica, *será de obligatoria asistencia*, por lo que se deberá disponer del tiempo necesario para su participación, ya sea virtual o presencial, y en caso de inasistencia se deberá justificar la ausencia.

- **Sensibilizaciones Generales:** Jornadas masivas y abiertas a todos los servidores judiciales y/o administrativos, según la temática a abordar. Serán comunicadas de manera general y por los canales de difusión dispuestos por la entidad.

Como parte del seguimiento al proceso de formación y actualización en conocimientos especializados de la JPMP, se consolidará **una base de datos** que recoja el historial de asistencia de cada funcionario a las jornadas de formación o capacitación ya sean focalizadas o generales.

Esta herramienta no solo permitirá la trazabilidad individual de la participación en actividades formativas, sino que también facilitará la generación de reportes analíticos para la toma de decisiones estratégicas en materia de gestión del conocimiento y del talento humano de la entidad. La base de datos servirá como insumo clave para la evaluación del impacto de los programas de capacitación, posibilitando la identificación de brechas de formación, la planificación de acciones de mejora continua y el cumplimiento de los indicadores institucionales de cobertura y eficacia.





Además, este registro centralizado garantizará la transparencia y la objetividad en los procesos de certificación, permitiendo a la entidad acreditar de manera fehaciente la actualización y el desarrollo de competencias de sus funcionarios, en concordancia con los lineamientos normativos y los objetivos estratégicos del Plan Institucional de Capacitación.

Consecuentemente, se promoverá que los funcionarios puedan acceder a los **certificados de asistencia a las jornadas de formación y capacitación** que se dicten por parte de la Escuela, siendo para ello necesario que se acredite la asistencia a través de los instrumentos dispuestos por esta, las encuestas de satisfacción como herramienta de retroalimentación y fortalecimiento al modelo pedagógico y la evaluación de conocimiento en las jornadas que superen las 4 horas catedra de formación.

Se promoverá la formación por medio de **cursos virtuales asincrónicos**, a través de la plataforma de educación con que cuenta la Escuela, lo cual constituye una innovación estratégica que responde a las exigencias contemporáneas de flexibilidad, eficiencia y calidad en los procesos de capacitación institucional.

Este modelo formativo permite a los funcionarios judiciales y administrativos gestionar su tiempo de manera óptima, ya que elimina las barreras tradicionales de la educación presencial, como la necesidad de coincidir en horarios específicos o desplazarse físicamente a un lugar determinado. Gracias a la asincronía, cada participante puede acceder a los contenidos académicos en el momento que mejor se ajuste a sus responsabilidades laborales y personales, lo que resulta especialmente relevante en el sector justicia, donde la carga operativa y la atención a casos pueden generar variaciones significativas en la disponibilidad de los servidores públicos.

El acceso permanente al material de estudio, facilitado por plataformas tecnológicas especializadas, representa un valor añadido fundamental. Los funcionarios pueden consultar, revisar y profundizar en los contenidos tantas veces como lo consideren necesario, favoreciendo la consolidación de conocimientos y la aprehensión efectiva de competencias técnicas y jurídicas. Esta posibilidad de revisión reiterada permite que el aprendizaje se adapte al ritmo individual de cada servidor, promoviendo la autogestión y el desarrollo de habilidades de autoaprendizaje, lo que se traduce en una mayor retención y transferencia de los conocimientos adquiridos a la práctica profesional.





Por último, la disponibilidad continua del material de estudio en la plataforma institucional garantiza que los funcionarios puedan recurrir a los contenidos como fuente de consulta durante el desempeño de sus funciones, lo que fortalece la actualización permanente y la resolución de dudas en tiempo real. En suma, los cursos virtuales asincrónicos optimizan el uso del tiempo, potencian la aprehensión de conocimientos y promueven una cultura de aprendizaje autónomo y colaborativo, alineada con los objetivos estratégicos de la Justicia Penal Militar y Policial.

10. Socialización oferta de capacitaciones

La divulgación del Plan Institucional de Capacitación 2026, 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 y 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.

Las grabaciones de las capacitaciones quedarán a disposición de los funcionarios en la intranet de la entidad para que se promueva el modelo asincrónico de formación y el acceso permanente a los contenidos temáticos de interés, que se impartido a lo largo del año.

11. 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 factor de éxito para el cumplimiento de los objetivos previstos.

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 del Estado del Estado: 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.

12. 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 2026 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 dispondrá de recursos así:

Proyecto de inversión "Fortalecimiento de las capacidades administrativas, y de gestión y de la infraestructura tecnológica de la Justicia Penal Militar y Policial. Nacional			
Producto	Actividad	Bien o Servicio	Presupuesto Vigente
5.1 Servicio de Educación Informal para la Gestión Administrativa	Desarrollar las actividades incluidas en el Plan Institucional de Capacitación	Capacitaciones incluidas en el PIC	\$287.000.000
	Ofertar programas de formación informal a los servidores de la Entidad	Actividades de Educación Informal a servidores	\$55.593.334

Fuente: Plan Operativo Anual de Inversión 2026-JPMP.



13. 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 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.

13.1. 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 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%

14. Cronograma de PIC 2026

El anexo 1. Denominado "**Cronograma del Plan Institucional de Capacitación 2026**" en formato Excel el cual hace parte integral del plan, y recoge las temáticas generales que serán abordadas, los ejes del PNCF 2023-2030 que se desarrollan, las fechas en que se realizarán, el grupo objetivo y las áreas que lo requieren.

Bibliografía

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030
- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación DAFP y ESAP.

Anexos

Anexo 1: "*Cronograma del Plan Institucional de Capacitación 2026*" en formato Excel.

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción
1	28/01/2026	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Versión inicial del documento para la vigencia 2026. Aprobado por Comité Institucional de Gestión y Desempeño Sesión 1.