

Plan Institucional de Capacitación

Promoviendo el fortalecimiento
académico de los Funcionarios Públicos



Aprobado en sesión del Comité Institucional de Gestión y
Desempeño PGN del 29 de enero de 2026

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO DOCUMENTO	3
INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVO	5
2. ALCANCE	5
3. MARCO CONCEPTUAL Y PEDAGÓGICO	6
4. MARCO NORMATIVO	11
5. PROCESO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	13
6. OFERTA DE CAPACITACIÓN PARA EL 2026	19
7. ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC – PGN 2026.....	28
8. TRANSFORMACIÓN DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS DEL MINISTERIO PÚBLICO EN LA UNIVERSIDAD DEL MINISTERIO PÚBLICO	29
9. RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC – PGN 2026	33
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	35



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC PGN 2026

RESUMEN EJECUTIVO DOCUMENTO

El presente documento constituye el Plan Institucional de Capacitación -PIC para la vigencia del 2026 de la Procuraduría General de la Nación. Se encontrará una estructura general de los elementos para el documento final que incluyen:

1. Introducción: presentación del PIC-2026 en alineación con los ejes estratégicos de la Procuraduría General de la Nación desde el Plan Estratégico Institucional (PEI) “una procuraduría realista frente a las problemáticas más relevantes que presenta el país”.
2. Objetivo y alcance de las metas en formación.
3. Marco normativo que sustenta la construcción del PIC-2026.
4. Metodología y proceso para la identificación de las necesidades en materia de capacitación para el 2026.
5. Oferta de capacitación 2026.
6. Descripción de las iniciativas estratégicas identificadas previamente desde el PEI-IEMP para el fortalecimiento de los procesos de capacitación y la implementación de la oferta del PIC-2026.
7. Gestión del conocimiento a través del Instituto de Estudios del Ministerio Público, transformándose en la Universidad del Ministerio Público.
8. Recursos de implementación del PIC 2026.
9. Seguimiento y evaluación del PIC 2026.



INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 de la Procuraduría General de la Nación constituye un instrumento estratégico para el fortalecimiento del talento humano al servicio del Ministerio Público. Su formulación responde a la necesidad de alinear los procesos formativos con los objetivos misionales de la entidad, particularmente en lo referente al impulso del diálogo para construir consensos, el fortalecimiento de la Procuraduría en las regiones y fortalecimiento institucional como ejes articuladores de la acción de la PGN.

El presente documento estructura un proceso sistemático de capacitación fundamentado en el constructivismo social como marco pedagógico, lo que implica concebir el aprendizaje no como transmisión pasiva de información, sino como construcción activa de conocimiento a través de la interacción, la práctica y la reflexión crítica. Este enfoque reconoce que el desarrollo de competencias de los servidores públicos debe trascender la mera actualización de saberes técnicos para convertirse en un proceso integral que articule el saber conocer, el saber hacer y el saber ser, en coherencia con los principios de la función pública y las demandas de un contexto nacional en permanente transformación.

La construcción del PIC 2026 se sustenta en una metodología rigurosa de diagnóstico que integra múltiples fuentes de información: las necesidades identificadas a través de encuestas aplicadas a los servidores, las mesas de trabajo realizadas con las diferentes dependencias de la entidad, las recomendaciones de los jefes inmediatos y de la Oficina de Control Interno, así como el análisis de las evaluaciones de satisfacción de la División de Capacitación. Este ejercicio participativo garantiza que la oferta formativa responda tanto a las prioridades institucionales como a las necesidades específicas del talento humano en sus diversos contextos de desempeño.

El plan se articula, además, con el marco normativo vigente en materia de capacitación del sector público —especialmente el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030— y con los lineamientos estratégicos del Plan Estratégico Institucional (PEI) de la Procuraduría General de la Nación. Asimismo, se articula con la Ley 2553 de 2025, *“Por la cual se transforma el Instituto de Estudios del Ministerio Público, (IEMP) en la Universidad del Ministerio Público y se dictan otras disposiciones”*, quedando como un “ente universitario autónomo estatal del orden nacional de carácter especial, vinculado a la Procuraduría General de la Nación, con personería jurídica, patrimonio independiente y autonomía académica, administrativa, financiera y presupuestal.”¹

¹ Tomado de la ley 2553 de 2025, Artículo 1.



Es así que esta transformación contribuirá a procesos académicos, administrativos e investigativos formales, con enfoque en Derechos Humanos, éticos, intersectoriales y con un alcance al territorio, formando talento humano calificado en materias relacionadas con el derecho disciplinario, los derechos humanos y la paz. Es de resaltar que dentro de las funciones de la Universidad del Ministerio Público se encuentra la implementación de programas de formación continua y virtual (diplomados, cursos, seminarios), lo cual continuará contribuyendo con la capacitación a los funcionarios de la Procuraduría General de Nación, siendo parte de las herramientas que apoyan el presente PIC.

Finalmente, el PIC 2026 aspira a que cada acción formativa contribuya al fortalecimiento de una cultura democrática profunda, en la que los servidores de la Procuraduría General de la Nación, no solo ejerzan funciones de control y vigilancia, sino que se constituyan en agentes constructores de paz y facilitadores del diálogo social. Al capacitar para el consenso, se reconoce que la democracia no se agota en el ejercicio electoral, sino que se construye cotidianamente en territorios donde las diferencias se transforman en oportunidades de encuentro; al formar para la presencia regional, se comprende que lo público solo cobra sentido cuando llega efectivamente a quienes más lo necesitan, superando las brechas geográficas y sociales que fragmentan la nación; y al preparar para la paz electoral, se asume que la legitimidad de las instituciones descansa en su capacidad de garantizar procesos transparentes que honren la voluntad ciudadana y fortalezcan la confianza en el sistema democrático, haciendo de cada servidor público un guardián activo del interés general y de la convivencia pacífica.

1. OBJETIVO

Diseñar e implementar un sistema integral de capacitación que fortalezca las competencias, conocimientos y habilidades de los servidores y servidoras de la Procuraduría General de la Nación, mediante procesos fundamentados en el constructivismo social y orientados al desarrollo de capacidades para el diálogo, la construcción de consensos, el fortalecimiento de la presencia institucional en las regiones y la promoción de la paz electoral, contribuyendo así al ejercicio ético, transparente y efectivo de la función pública, en articulación con los lineamientos del Plan Estratégico Institucional del IEMP, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, el decreto 2553 de 2025 y las necesidades específicas Identificadas en las diferentes dependencias y territorios de la entidad.

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 constituye la estrategia fundamental de la Procuraduría General de la Nación para la cualificación integral de su talento humano, sin distinción de nivel o dependencia, ya sea en las sedes centrales, regionales, distritales o provinciales, consolidando una cultura de aprendizaje continuo y accesible para toda la entidad.

La ejecución del PIC se materializa a través de un ecosistema formativo diverso y flexible, que incluye tanto programas asincrónicos alojados en el campus virtual, como espacios sincrónicos diseñados para la interacción en tiempo real.

Este portafolio se complementa con recursos innovadores como podcast y video-clases, respondiendo a las distintas necesidades de aprendizaje. El alcance del PIC es integral, ya que cubre el ciclo completo de la formación: desde el diseño curricular hasta la implementación y evaluación de las actividades, se trabaja de manera articula con la transformación del IEMP en la Universidad del Ministerio Público, y con el objetivo último de fortalecer las capacidades personales, estratégicas y técnicas que contribuyan al cumplimiento misional de la entidad en el país.

3. MARCO CONCEPTUAL Y PEDAGÓGICO

El modelo pedagógico que orienta el Plan Institucional de Capacitaciones de la Procuraduría General de la Nación se fundamenta en el constructivismo social (Saldarriaga et al., 2016). Esta perspectiva reconoce que el aprendizaje no consiste en la transmisión pasiva de contenidos, sino en un proceso activo en el que cada persona construye su conocimiento a partir de la interacción con su entorno y con los demás. Así, el proceso formativo se concibe como un espacio en el que los participantes enfrentan problemas, formulan hipótesis, experimentan y reflexionan críticamente, favoreciendo un aprendizaje significativo y duradero.

Figura 1. Modelo pedagógico del Constructivismo social



Fuente: elaboración propia.

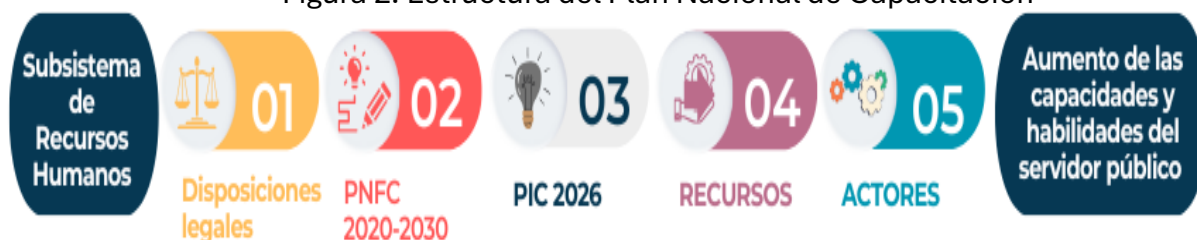
En concordancia con este enfoque, el modelo pedagógico fomenta la participación y colaborativa, en el que el rol del facilitador se transforma en el de guía y mediador del aprendizaje. Esta concepción permite que las y los servidores públicos desarrollen competencias a través de experiencias que vinculan la teoría con la práctica, reconociendo la importancia de la interacción social y el trabajo en equipo en la construcción de saberes. A la vez, se considera que el error y la exploración forman parte esencial del proceso de aprendizaje, al abrir oportunidades para fortalecer habilidades de análisis, resolución de problemas y toma de decisiones, en coherencia con los principios de Piaget y con la visión de aprendizaje a lo largo de la vida.

Este modelo se articula con el *enfoque por competencias*, entendido como la integración de conocimientos, habilidades, actitudes y valores aplicados en situaciones reales de desempeño. Desde esta mirada, la capacitación no se limita a la adquisición de información, sino que busca potenciar en las y los servidores públicos *el saber conocer, saber hacer y saber ser*. De esta manera, el Plan de Institucional de Capacitaciones se alinea con las tendencias educativas contemporáneas y con los estándares internacionales, garantizando que los aprendizajes adquiridos se traduzcan en un mejor ejercicio de las funciones misionales de la Procuraduría, en beneficio de la ciudadanía y la defensa del interés público.

De la misma forma, este plan está alineado con lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, que define un marco institucional de cinco componentes desde el Sistema Nacional de Capacitaciones, y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, de la siguiente forma:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.

Figura 2: Estructura del Plan Nacional de Capacitación



Fuente: Función Pública, Decreto ley 1567 de 1998.



Además, este decreto establece los siguientes principios rectores de la capacitación:

1. **Complementariedad:** la capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
2. **Integralidad:** la capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
3. **Objetividad:** la formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
4. **Participación:** todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
5. **Prevalencia del interés de la organización:** las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
6. **Integración a la carrera administrativa:** la capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
7. **Profesionalización del servidor público:** los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
8. **Eficiencia:** en todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
9. **Énfasis en la práctica:** la capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

También, es importante señalar que la efectividad de los programas de formación, especialmente aquellos orientados a la ética y al cambio de actitudes, depende fundamentalmente de la continuidad y de acciones sostenidas a largo plazo. Este principio se enmarca en directrices normativas como la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la ESAP y el DAFP. El PIC se define como la visión sistémica que, mediante un diagnóstico previo, diseña capacitaciones anuales para fortalecer las competencias de los servidores públicos. Su objetivo estratégico es desarrollar al "servidor 4.0", alineando la capacitación con propósitos de calidad, eficiencia, compromiso y servicio continuo para la excelencia de las entidades públicas.



En el ámbito regulatorio, es crucial distinguir el tipo de formación impartida. El Ministerio de Educación Nacional, a través del Decreto 1075 de 2015, define la Educación Informal como aquella oferta que busca complementar, actualizar o renovar conocimientos con una duración inferior a 160 horas. Esta modalidad no requiere registro ante las Secretarías de Educación y solo conduce a una constancia de asistencia, debiendo indicarse claramente en su promoción que no conduce a título alguno ni a certificado de aptitud ocupacional.

En este sentido es importante resaltar que la Procuraduría General de la Nación (PGN) cuenta con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano que articula el ciclo de vida laboral del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), e incluye el Plan Institucional de Capacitación; esta se realiza mediante la formulación e implementación de planes, programas y proyectos, utilizando las herramientas, mecanismos e instrumentos asociados en el Sistema de Gestión de Calidad – SGC, y cuyo fin es de contribuir al cumplimiento de la misión y la objetivos institucionales.

El modelo operativo que guía esta capacitación en la Procuraduría General de la Nación es el de *aprendizaje organizacional para la gestión del conocimiento*. Según el modelo, citado por la GTZ, este proceso permite que el talento humano adquiera, cree y comparta conocimiento para adaptarse a los cambios y mejorar el servicio a la sociedad. Este enfoque integral valora tanto el conocimiento preexistente de los servidores como los nuevos saberes, que se institucionalizan a través de la formación. El modelo subraya que el talento humano es la base para el logro de los objetivos institucionales, y la capacitación es el mecanismo para desarrollar las competencias que permiten aplicar ese talento de manera efectiva, fomentando una retroalimentación constante entre el aprendizaje individual, grupal e institucional.

Finalmente, se tienen cuatro conceptos claves que orientan los procesos de formación en este PIC-2026, y que se definen desde los lineamientos para procesos educativos del Instituto de Estudios del Ministerio Público IEMP, de la Procuraduría General de la Nación:

1. Aprendizaje organizacional

Se define como el proceso a través del cual una organización adquiere y aplica conocimientos con el fin de optimizar su desempeño y cumplir sus metas. Este concepto implica fomentar una cultura que promueva el aprendizaje, incentivar la colaboración y el intercambio de saberes, así como emplear estrategias e instrumentos para evaluar y potenciar dicho aprendizaje. La capacidad de aprender organizacionalmente es fundamental para que la entidad mantenga su capacidad de adaptación en un contexto en constante cambio.

2. Gestión del conocimiento

Desde el enfoque del conocimiento, la labor esencial de una organización consiste en identificar los saberes fundamentales que contribuyen al logro de sus objetivos y en

facilitar que su talento humano los adquiera o construya. El conocimiento organizacional se edifica, en gran medida, a partir del conocimiento individual. Una vez que este saber es institucionalizado, puede ser transferido a los colaboradores existentes o a quienes se integran a la entidad, a través de mecanismos de formación y capacitación.

3. Plataforma pedagógica

De acuerdo con el Acuerdo No. 01 del Consejo Académico del 6 de diciembre de 2022, la plataforma pedagógica es un sistema estructurado de principios y concepciones axiológicas, psicopedagógicas y funcionales que, en un contexto definido y con una clara intención de impactar a la persona y su entorno, orientan y favorecen el proceso de enseñanza-aprendizaje. Sus principios definen la formulación de programas, planes de estudio, metodologías, didácticas, agentes educativos, modalidades, procesos evaluativos y la estructura organizacional. Esta plataforma se centra en los procesos de aprendizaje organizacional y en la gestión del conocimiento.

4. Ciclo de la capacitación

La Capacitación se entiende como el conjunto de procesos organizados, ya sea en el ámbito de la educación no formal o informal según lo dispuesto por la ley general de educación. Estos procesos están dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial, generando conocimientos, desarrollando habilidades y modificando actitudes. El propósito es incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, mejorar la prestación de servicios a la comunidad, asegurar un desempeño eficaz en el cargo y fomentar el desarrollo personal integral. Esta definición incorpora los procesos de formación, cuyo objetivo específico es desarrollar y fortalecer una ética del servicio público fundamentada en los principios de la función administrativa.

Este conjunto de acciones, que facilitan el aprendizaje organizacional, se desarrolla a través de las siguientes fases:

Figura 3: Fases del ciclo de capacitación



Fuente: elaboración propia con base en el Modelo Académico del Instituto de Estudios del Ministerio Público, PGN.

De la misma manera,

1. **Nivel introductorio:** corresponde a los programas de inducción y reintroducción que se aplica a todos los servidores y servidoras del nivel central y territorial, de acuerdo con las normas aplicables.
2. **Nivel básico:** se relaciona con los conocimientos, habilidades y valores que un funcionario, independientemente del cargo que ejerza, debe obtener y acreditar para desempeñar las funciones que le han sido asignadas en la entidad.
3. **Nivel avanzado:** es el nivel en el cual se refuerzan los conocimientos y se fortalecen las habilidades que son necesarias para el desempeño de ciertas funciones.
4. **Nivel especializado:** se orienta al desarrollo de las altas capacidades y a la profundización específica de conocimientos en una disciplina determinada que se aplica en el ejercicio de un cargo o de una responsabilidad en particular.
5. **Nivel general:** corresponde a la generación de información de interés universal y a la difusión de conocimientos que interesan a los servidores de todos los niveles de empleo, independientemente de la función que desempeñen, de su grado de responsabilidad o del rango de autoridad que ejerzan. (Res. 037 del 2020).

Es importante resaltar que Plan Institucional de Capacitación PIC 2026, se alineará desde la Gestión del conocimiento a través del Instituto de Estudios del Ministerio Público, transformándose en la Universidad del Ministerio Público, a partir de los objetivos y las disposiciones normativas establecidas para la transformación del IEMP en Universidad, Esta articulación brindará a los servidores de la PGN, no solo la capacitación, sino también la formación y el fortalecimiento de habilidades, y formación en nuevas tecnologías aplicadas al derecho y la función pública.

4. MARCO NORMATIVO

La formulación y ejecución del PIC 2026 se encuentran soportadas en las disposiciones legales y normativas vigentes en materia de capacitación del talento humano en el sector público, incluyendo las leyes, decretos y resoluciones que regulan la función pública, la educación para el trabajo y el desarrollo humano. A continuación, se presenta este marco normativo:

Marco normativo - Plan Institucional de Capacitación (PIC) del IEMP

Norma	Estado de Vigencia	Aplicación al PIC
Ley 115 de 1994 - Ley General de Educación	Vigente	Marco general de educación formal y no formal.
Ley 489 de 1998	Vigente	Organización y funcionamiento de entidades públicas.
Decreto Ley 1567 de 1998	Vigente	Sistema Nacional de Capacitación y estímulos.

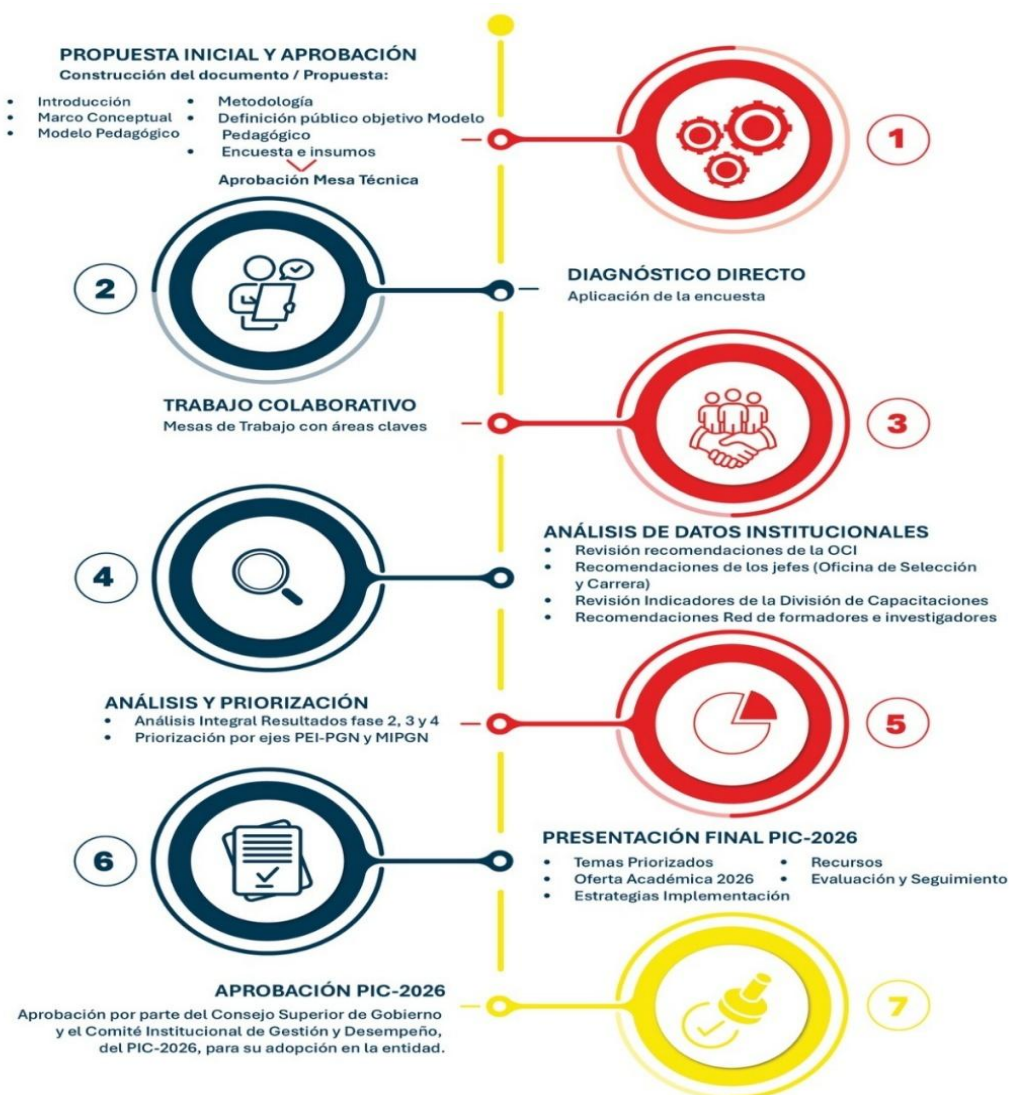
Decreto Ley 262 de 2000 (mod. Decreto 1851 de 2021)	Vigente	Estructura y funciones del IEMP y PGN.
Ley 734 de 2002 - Código Disciplinario	Derogada parcialmente por Ley 1952 de 2019	Derecho y deber de capacitación para servidores públicos.
Ley 909 de 2004	Vigente (mod. Ley 1960 de 2019)	Regula empleo público y carrera administrativa.
Ley 1064 de 2006	Vigente	Fortalece la educación para el trabajo y desarrollo humano (educación no formal).
Resolución 253 de 2012 (PGN)	Vigente	Manual de funciones y requisitos por competencias laborales.
Decreto 1083 de 2015	Vigente	Define la finalidad de los programas de capacitación.
Decreto 612 de 2018	Vigente	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. <i>(ARTÍCULO 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: 2.2.22.3.14., numeral 6).</i>
Ley 1952 de 2019 (mod. Ley 2094 de 2021)	Vigente	Nuevo Código General Disciplinario: derechos y deberes de capacitación.
Ley 1960 de 2019	Vigente	Modifica Ley 909 y Decreto 1567 sobre profesionalización.
LEY 2553 de 2025	Vigente	Por la cual se transforma el Instituto de Estudios del Ministerio Público, (IEMP) en la Universidad del Ministerio Público y se dictan otras disposiciones.
Resolución 104 de 2020 (DAFP - ESAP)	Vigente	Adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
Resolución 124 de 2020 (PGN)	Vigente	Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
Resolución 013 de 2021 (mod. 322 de 2021)	Vigente	Crea mesa técnica para formulación del PIC de la PGN.
Acuerdo No. 01 del 6 de diciembre de 2022, expedido por el Consejo Académico del IEMP	Vigente	Crea el Reglamento Académico y el Modelo Educativo Institucional del IEMP y de la División de capacitaciones y constituye un referente normativo y metodológico fundamental para la planeación, ejecución y evaluación de los procesos formativos.
Decreto 1122 de 2024	Vigente	Reglamenta programas de transparencia y ética pública.
Plan Nacional de Formación y	Vigente	Define lineamientos para el desarrollo de competencias en servidores públicos.

Capacitación 2020-2030 (DAFP)		
Guía para la formulación del PIC (DAFP)	Vigente	Herramienta metodológica para la construcción del PIC Institucional.

5. PROCESO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El proceso de diagnóstico de necesidades para el PIC 2026 se basa en el análisis cualitativo y cuantitativo de distintos insumos que incluyen: a) la encuesta general de necesidades en materia de formación, b) las recomendaciones de los jefes (oficina de selección y carrera), y c) las recomendaciones de la Oficina de Control Interno. Este proceso permite establecer y priorizar las necesidades estratégicas de capacitación. A continuación, se explica paso a paso este proceso:

Figura 4. Paso a paso para la construcción del PIC-PGN 2026.



Fuente: elaboración propia.

Mediante mesa técnica del 29 de diciembre de 2025, se revisó y aprobó la encuesta de detección de necesidades de capacitación, aplicada a nivel nacional a todos los jefes de las áreas de la Procuraduría General de la Nación, utilizada como insumo para el PIC del 2026.

En este mismo sentido y con el fin de asegurar trazabilidad y mejora continua, el diagnóstico de necesidades de capacitación se articulará directamente con los procesos de evaluación del desempeño: los hallazgos y brechas identificadas en las evaluaciones de desempeño de los funcionarios de los años 2024–2025 desde la oficina de Selección y Carrera, lo que se traducirán en rutas formativas específicas por competencia funcional y comportamental, con prioridades definidas y cruzadas con los datos de la encuesta de necesidades, y los resultados de las auditorias de la oficina de Control Interno.

Este enfoque se soporta en el marco normativo aplicable a la PGN, la oferta formativa del PIC se sincroniza con los ejes estratégicos del PEI (diálogo para construir consensos, presencia en las regiones y paz electoral) y se operacionaliza a través de capacitaciones de la división de capacitación del IEMP y formaciones a través de la Universidad del Ministerio Público; los avances se monitoreará mediante la tableros de control y contará con indicadores los cuales se pueden consultar en el último capítulo del presente plan.

a) Encuesta general de necesidades en materia de formación.

De acuerdo con la Mesa Técnica para la construcción del PIC, se aplicó la encuesta de necesidades de capacitación dirigida a todos los procuradores, jefes y directores de dependencias de la PGN. Esta información detallada resulta de especial relevancia para el diseño curricular de las correspondientes actividades del PIC-PGN-2026. A continuación, se presentan los resultados y se presenta la categorización de los mismos.

LÍNEA GENERAL	
Derecho Disciplinario	104
Conciliación	46
Ambiental y agrario	28
Derechos de petición	32
Derechos humanos	76
Género (Perspectiva, equidad, comunidad LGBTIQ+)	41
Minorías étnicas	28
Justicia transicional - JEP	34
Lenguaje inclusivo y atención al ciudadano	19
Protección para personas con discapacidad	25



Control electoral	63
Peritaje	10
Restitución de tierras	23
Transparencia y Ética Pública	50
Derecho constitucional	119
Sistemas Misionales de la Entidad (SIM, DOKUS, STRATEGOS)	60
Otras	46

LÍNEA GENERAL: CRECIMIENTO Y DESARROLLO PERSONAL. SELECCIONA LOS TEMAS DE ESTA LÍNEA QUE SEAN DE TU INTERÉS

Promoción y prevención en salud mental PGN	74
Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo	23
Seguridad social	28
Trabajo en equipo y relaciones interpersonales	60
Otras	10

OTRAS

Acoso laboral	3
Argumentación, redacción y ortografía jurídica	23
Gestión Contable	1
Contratación - SECOP II	32
Extinción de dominio	5
Presupuesto y Hacienda Pública	5
Gestión de conocimiento	4
Gestión documental	3
Herramientas ofimáticas	7
Modelos de acciones preventivas	8
Planeación estratégica	8
Planeación y gestión pedagógica	4
Sistema de Gestión de Calidad	4
Inteligencia artificial	80
Otras	8

¿QUÉ TEMAS DE CAPACITACIÓN CONSIDERAS NECESARIOS QUE DEBEN SER INCLUIDOS EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA 2026?

Ambiental, minero-energético y agrario	6
Asuntos Étnicos	2
Género	3



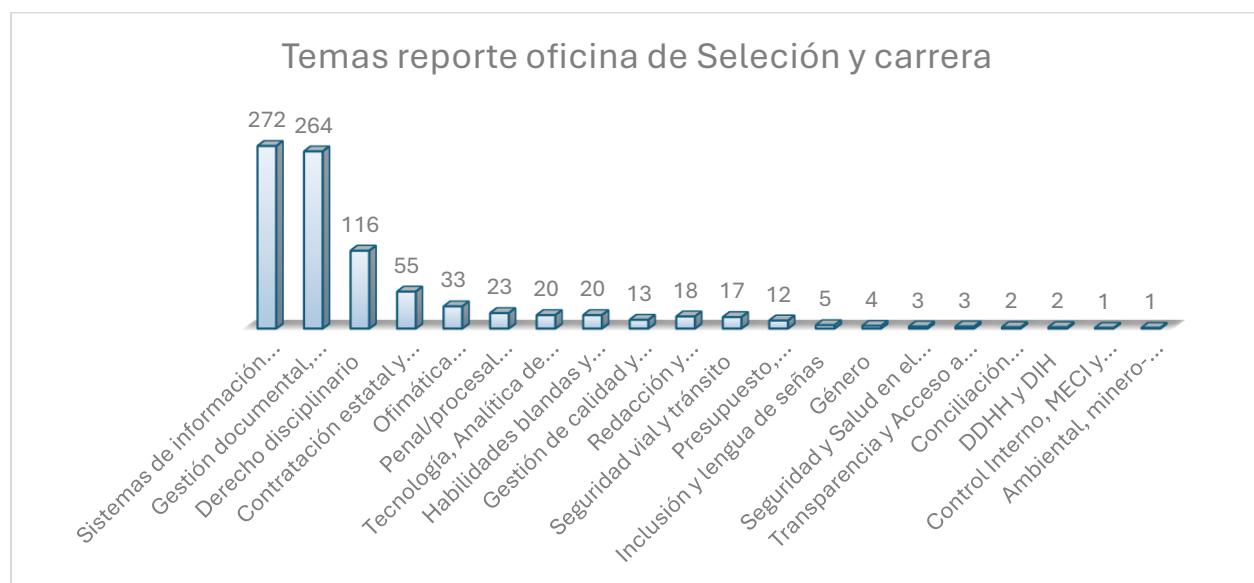
Conciliación administrativa y MASC	6
Contratación estatal y SECOP II	11
Control Interno, MECI y	1
DDHH y DIH	7
Derecho disciplinario	21
Electoral	11
Gestión de calidad y MIPGN (Strategos/SIM/indicadores)	4
Gestión documental DOKUS y archivo	6
Habilidades blandas y liderazgo	13
Inclusión y lengua de señas	1
Ofimática (Excel/Word/Office 365)	4
Penal/procesal penal/justicia transicional	7
Presupuesto, contabilidad y tributario	4
Redacción y argumentación jurídica	4
Servicio al Ciudadano y PQRS	3
Sistemas de información	7
Tecnología, datos e IA (Copilot) - Analítica de Datos e Inteligencia Artificial	23
Derecho constitucional y administrativo	10
Protección de datos personales y manejo de la información	2
Idiomas	2
Transparencia y Acceso a la Información / Anticorrupción	4

b) Recomendaciones de los jefes (oficina de selección y carrera).

En atención a las observaciones y solicitudes de capacitación que son expresadas por los jefes en las calificaciones realizadas a los servidores y servidoras de carrera administrativa se presenta una zona de intersección entre este elemento y el anteriormente mencionado:

TEMA	CANTIDAD
Sistemas de información PGN	272
Gestión documental, archivo y DOKUS	264
Derecho disciplinario	116
Contratación estatal y SECOP II	55
Ofimática (Excel/Word/Office 365)	33

Penal/procesal penal/justicia transicional	23
Tecnología, Analítica de Datos e Inteligencia Artificial	20
Habilidades blandas y liderazgo	20
Gestión de calidad y MIPGN (Strategos/indicadores)	13
Redacción y argumentación jurídica	18
Seguridad vial y tránsito	17
Presupuesto, contabilidad y tributario	12
Inclusión y lengua de señas	5
Género	4
Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	3
Transparencia y Acceso a la Información / Anticorrupción	3
Conciliación administrativa y MASC	2
DDHH y DIH	2
Control Interno, MECI y planes de mejoramiento	1
Ambiental, minero-energético y agrario	1



c) Recomendaciones de la Oficina de Control Interno.

Con base en las auditorías e informes de ley realizados durante la vigencia 2025. los insumos identificados por la Oficina de Control Interno para el PIC 2026, se identificaron necesidades de capacitación en los siguientes temas, orientadas a fortalecer la gestión institucional:

1. Formulación y seguimiento de planes de mejoramiento: para asegurar la adecuada gestión de hallazgos y compromisos.
2. Sistemas de información institucionales (Strategos, SIM, DOKUS): para mejorar la calidad, oportunidad y trazabilidad de la información.

- 
3. Sistema de Control Interno: para fortalecer la apropiación del marco de control y gestión de riesgos.
 4. Uso estratégico de las RAE: para fortalecer el seguimiento y evaluación de la gestión de las dependencias.
 5. Cultura del autocontrol: para promover la responsabilidad en la gestión pública.
 6. FUID y gestión documental: para asegurar el cumplimiento de la normativa archivística.

De esta manera es importante resaltar que con base en el diagnóstico institucional de necesidades, la oferta académica del PIC 2026 se estructura para desarrollar competencias laborales funcionales y comportamentales en tres niveles: a) transversales (aplican a toda la organización), b) consustanciales a equipos de trabajo (según procesos misionales y de apoyo) y c) predicables de empleos específicos (según funciones y requisitos del cargo); esta clasificación orienta la priorización y el diseño curricular de cada curso, diplomado o ruta de capacitación o formativa.

Lo anterior en coherencia con el marco normativo aplicable (Decreto Ley 262 de 2000; Decreto Ley 1567 de 1998; Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, entre otras) y los lineamientos del MiPGN. Asimismo, la Universidad del Ministerio Público, derivada de la transformación del IEMP (Decreto 2553 de 2025), constituye el eje articulador del Plan Institucional de Capacitación 2026 por razones de orden estratégico, pedagógico y normativo que trascienden la mera función de ofertar cursos. En ese sentido, uno de los aspectos claves de la transición del IEMP en Universidad del Ministerio Público incluye la implementación del sistema de créditos académicos. Así, la Universidad adoptará el sistema de créditos académicos como unidad de medida estándar para toda su oferta formativa. Un crédito académico representa aproximadamente 48 horas de trabajo total del estudiante (incluyendo horas presenciales, virtuales y de estudio independiente), conforme a los estándares del sistema educativo colombiano. Esta decisión tiene implicaciones profundas para los funcionarios de la PGN:

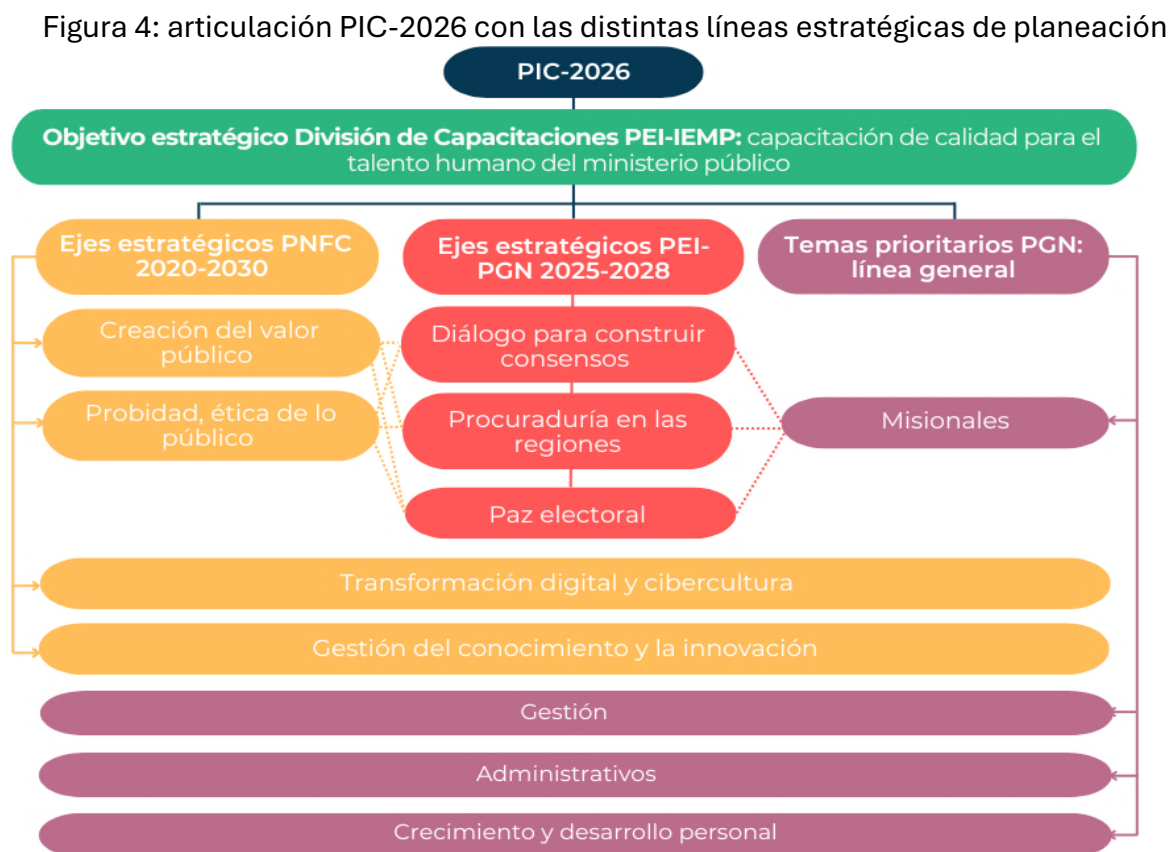
- Valor agregado y trayectorias formativas: los cursos cortos, cursos extensos y diplomados que los funcionarios realicen como parte de sus procesos de capacitación no serán actividades aisladas, sino componentes acumulables y homologables dentro de rutas de formación continua. Esto significa que un funcionario que participe en programas de capacitación institucional estará simultáneamente construyendo créditos que podrían ser reconocidos en eventuales procesos de formación formal (pregrado o posgrado) que decida emprender posteriormente.
- Estandarización y calidad académica: el sistema de créditos permite estandarizar la carga académica, garantizar la calidad pedagógica mediante la definición clara de competencias por alcanzar, y facilitar la comparación y el reconocimiento interinstitucional. La Universidad del Ministerio Público no solo capacita, sino que certifica aprendizajes con valor académico transferible.

6. OFERTA DE CAPACITACIÓN PARA EL 2026

La oferta de capacitación 2026 estará organizada por líneas estratégicas y ejes temáticos priorizados, articulados con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 PNFC, el PEI de la PGN y la transformación del IEMP en Universidad, además de regirse por el marco normativo previamente descrito, especialmente en lo consignado en el Decreto 262 de 2000.

Asimismo, en una segunda parte, la oferta incluirá cursos, diplomados, talleres, webinars, workshops, y programas virtuales y presenciales, con aliados estratégicos nacionales, con posibilidad de extenderlo a aliados internacionales. Además, esta oferta incluirá una cátedra, pensada como una estrategia pedagógica institucional, orientada a fines formativos más amplios y constituida como un espacio académico e institucional de debate público. Toda esta oferta se construirá en su totalidad con la información que, como ya se mencionó, se deriva de las necesidades identificadas a través de encuestas aplicadas a los servidores, las mesas de trabajo realizadas con las diferentes dependencias de la entidad, las recomendaciones de los jefes inmediatos y de la Oficina de Control Interno, así como el análisis de las evaluaciones de satisfacción de la División de Capacitación.

A continuación, se explica gráficamente la manera como se articula la oferta teniendo en cuenta las distintas líneas estratégicas que rigen el PIC-PGN 2026:



Fuente: elaboración propia.



Oferta ejes estratégicos PGN 2025-2028

El Plan Institucional de Capacitación 2026 integra de manera explícita y estructural los procesos de inducción, reintucción y entrenamiento en el puesto de trabajo, en cumplimiento del marco normativo vigente y como parte esencial de la estrategia de gestión del conocimiento institucional. Tal como lo establece el fundamento normativo, el Decreto 262, en su artículo 4º, establece como obligación de la División de Capacitación: *"Diseñar y desarrollar, en coordinación con la División de Gestión Humana de la Procuraduría General de la Nación, programas de inducción y reintucción para los funcionarios del Ministerio Público"*. Esta disposición no es marginal al PIC, sino que constituye uno de sus pilares fundacionales.

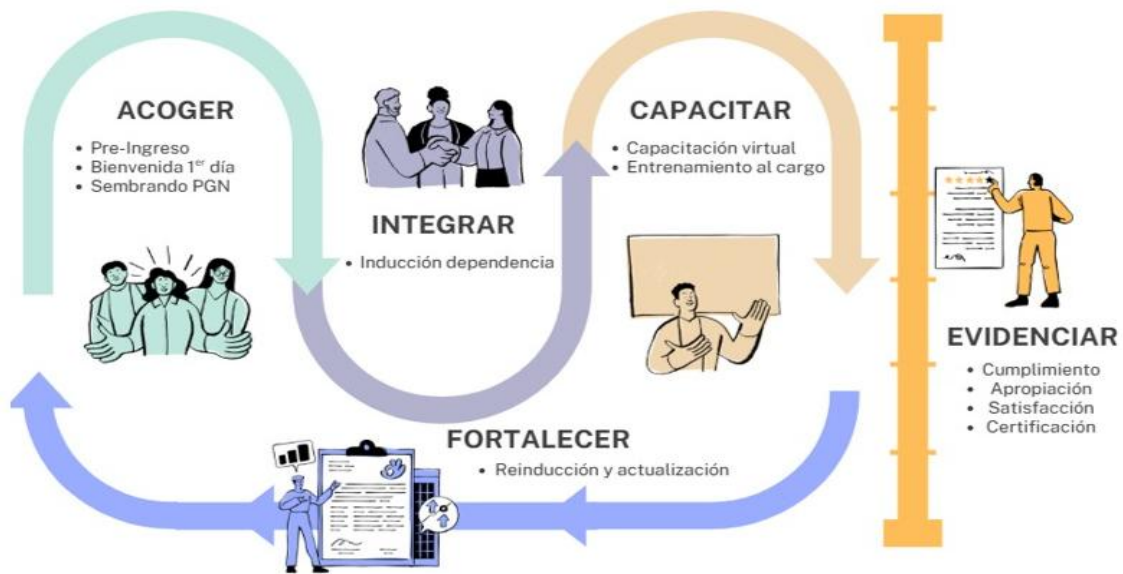
Además, desde un marco conceptual y de alcance, y conforme al artículo 253 del marco normativo institucional del Decreto 262, los programas de inducción y reintucción son procesos de formación y capacitación orientados a:

- Inducción: facilitar la integración del empleado a la cultura organizacional durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. Este proceso es determinante para la evaluación del período de prueba y sienta las bases del desempeño futuro del funcionario.
- Reintucción: reorientar la integración del empleado cuando se produzcan cambios normativos, de objetivos institucionales o avances tecnológicos. Estos programas deben realizarse obligatoriamente cada dos (2) años, incluyendo actualización de conocimientos específicos para el ejercicio de las funciones de cada cargo, con evaluación final de conocimientos adquiridos.

De este modo, el Plan define expresamente cursos de inducción y reintucción que actualmente se encuentran en proceso de actualización técnica, pedagógica y gráfica en la plataforma Moodle. Esta actualización responde a la necesidad de alinear estos procesos formativos con los estándares de la Universidad del Ministerio Público, incorporando metodologías activas de aprendizaje, recursos multimedia y sistemas de evaluación que permitan medir efectivamente la apropiación de conocimientos.

Por otro lado, respecto a la articulación con el entrenamiento en el puesto de trabajo, aunque esto es una responsabilidad compartida entre jefes inmediatos y la División de Capacitación, el PIC establece mecanismos de coordinación con la División de Gestión Humana para garantizar que los programas formativos respondan a las necesidades específicas de desempeño identificadas en cada dependencia, cerrando la brecha entre la formación teórica y la aplicación práctica en contextos laborales concretos. Este entrenamiento y otros hitos se verán reflejados en el Programa de Inducción de la PGN, de manera que se cubija toso el proceso, desde el nombramiento, hasta la reintucción, pasando por la acogida, inducción al puesto de trabajo, Curso de inducción, sembrando Procuraduría y curso de Reintucción; esta ruta puede evidenciarse a continuación:

Figura 5: ruta de inducción a servidores nuevos de la PGN



Fuente: elaboración propia.

Adicional a los cursos de Inducción y reinducción y como parte de la oferta de los procesos de capacitación y formación a través de líneas que se brindan a los servidores de la Procuraduría General de la Nación de la mano con los ejes estratégicos del PEI-PGN 2025-2028, el PNFC 2020-2023 y la transformación del IEMP en Universidad del Ministerio Público, se presentan los siguientes eventos para el año 2026:

TEMA CENTRAL	EJE PEI-PGN	TIPO DE VENTO Y METODOLOGÍA
Información, desinformación y toma de decisiones en época electoral	Paz electoral	Panel y workshop
Diálogo social para el fortalecimiento de acuerdos comunitarios	Diálogo para construir consensos	Conversatorio intersectorial
Integridad, cultura de la legalidad y ética pública	Transversal	Congreso, con Posters académicos
Liderazgo público y construcción de gobernanza en las regiones	Procuraduría en las regiones	Simposio y panel de discusión
Nuevos escenarios en la transformación territorial de Colombia en el Siglo XXI	Procuraduría en las regiones	Congreso, con Posters académicos

Gobierno Abierto y gobernanza de la transparencia: Experiencias desde la innovación pública y e-government	fortalecimiento institucional	Panel y workshop
Construcción del postconflicto y arquitectura institucional: aprendizajes y retos	Procuraduría en las regiones - Paz electoral	Congreso, con Posters académicos
Derechos humanos y justicia social, importancia para comunidades étnicas	Procuraduría en las regiones	Panel de expertos, incluyendo líderes sociales y comunitarios
Diversidad, equidad e inclusión y compromiso institucional para cerrar brechas	Diálogo para construir consensos	Conversatorio intersectorial
Uso de IA en entornos institucionales del servicio público, debates éticos y apuestas actuales	Diálogo para construir consensos	Simposio y panel de discusión

Oferta ejes estratégicos, para Personería, desde el PIC- PGN 2026

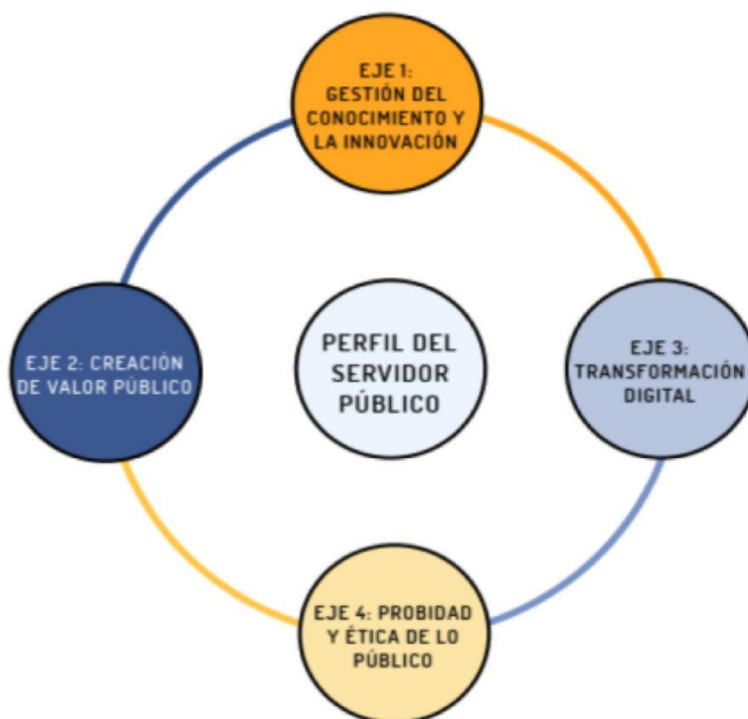
TEMA CENTRAL	EJE PEI-PGN	TIPO DE VENTO Y METODOLOGÍA	REGIÓN
Información, desinformación y toma de decisiones en época electoral	Paz electoral	Panel y workshop	ANDINA-BOGOTÁ
Fortalecimiento de la confianza ciudadana e institucional	Procuraduría en las regiones	Seminarios Regionales	CARIBE-CARTAGENA
Fortalecimiento de la confianza ciudadana e institucional	Procuraduría en las regiones	Seminarios Regionales	ORINOQUIA-VILLAVICENCIO
Fortalecimiento de la confianza ciudadana e institucional	Procuraduría en las regiones	Seminarios Regionales	PACIFICO-CALI
Fortalecimiento de la confianza ciudadana e institucional	Procuraduría en las regiones	Seminarios Regionales	AMAZONIA-LETICIA
Fortalecimiento de la confianza ciudadana e institucional	Procuraduría en las regiones	Seminarios Regionales	ANDINA-BOGOTÁ

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

Este plan presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: "primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo."²

Las diferentes temáticas del PIC-PGN se enmarcan en los componentes y ejes temáticos del documento orientador del PNFC, elaborado por el DAFP y la ESAP. Como se mencionó anteriormente, dichos ejes temáticos son los siguientes:

Figura 6: ejes Temáticos priorizados Plan Nacional de Formación y Capacitación



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 DAFP – ESAP

² Tomado de: https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34208239



ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN PRIORIZADAS PARA EL PIC 2026.

No.	Eje temático PNFC	Línea general	Áreas y alineación con el PEI	Temáticas	Dependencia colaboradora
1	Probidad y Ética de lo Público	Misional	Diálogo para Construir Consensos	Derecho disciplinario	
2	Probidad y Ética de lo Público	Crecimiento y desarrollo personal	Diálogo para Construir Consensos	Habilidades blandas y liderazgo	Grupo de gestión de bienestar y seguridad y salud en el trabajo
3	Creación de Valor Público	Misional	Diálogo para Construir Consensos	Redacción y argumentación jurídica	
4	Creación de Valor Público	Misional	Diálogo para Construir Consensos	Conciliación administrativa y MASC	Procuraduría delegada para la conciliación administrativa
5	Probidad y Ética de lo Público	Gestión	Diálogo para Construir Consensos	Protección para personas con discapacidad	Procuraduría delegada para asuntos del trabajo y la seguridad social
6	Probidad y Ética de lo Público	Misional	Procuraduría en las Regiones	Ética pública, transparencia, acceso a la Información y lucha contra la corrupción	Procuraduría delegada para la moralidad y transparencia pública
7	Creación de Valor Público	Misional	Procuraduría en las Regiones	Control electoral	Procuraduría delegada para asuntos electorales y participación democrática
8	Creación de Valor Público	Misional	Procuraduría en las Regiones	Restitución de tierras	Procuraduría delegada para la restitución de tierras



9	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión	Procuraduría en las Regiones	Protección de datos personales y manejo de la información	Grupo de protección de Datos y activos de información
10	Creación de Valor Público	Misional	Procuraduría en las Regiones	Acoso laboral	Procuraduría delegada para asuntos del trabajo y la seguridad social
11	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión	Fortalecimiento Institucional	Sistemas de información PGN	DAE - OAP - OCI - OATIC
12	Creación de Valor Público	Gestión	Fortalecimiento Institucional	Gestión documental, archivo y DOKUS	División de Documentación
13	Creación de Valor Público	Administrativo	Fortalecimiento Institucional	Contratación estatal y SECOP II	
14	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión	Fortalecimiento Institucional	Ofimática (Excel/Word/Office 365)	Oficina de tecnología, innovación y transformación digital
15	Probidad y Ética de lo Público	Misional	Fortalecimiento Institucional	Derecho Penal/procesal penal/justicia transicional	
16	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión	Fortalecimiento Institucional	Tecnología, Analítica de Datos e Inteligencia Artificial	
17	Creación de Valor Público	Misional	Fortalecimiento Institucional	Gestión de calidad y MIPGN (Strategos/indicadores)	Oficina asesora de planeación
18	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Misional	Fortalecimiento Institucional	Gestión de conocimiento	Dirección de apoyo estratégico
19	Probidad y Ética de lo Público	Misional	Fortalecimiento Institucional	Presupuesto, contabilidad y tributario y hacienda pública	

20	Probidad y Ética de lo Público	Crecimiento y desarrollo personal	Fortalecimiento Institucional	Inclusión y lengua de señas	División de atención al ciudadano
21	Probidad y Ética de lo Público	Misional	Fortalecimiento Institucional	Género (Perspectiva, equidad, comunidad LGBTQ+)	Procuraduría delegada para la defensa de los derechos de la Infancia, la adolescencia , la familia y la mujer
22	Probidad y Ética de lo Público	Gestión	Fortalecimiento Institucional	Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Grupo de gestión de bienestar y seguridad y salud en el trabajo
23	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Misional	Fortalecimiento Institucional	Derechos humanos (DDHH) y Derecho Internacional Humanitario (DIH)	Procuraduría delegada para la defensa de los derechos humanos
24	Creación de Valor Público	Administrativo	Fortalecimiento Institucional	Control Interno, MECI y planes de mejoramiento	Oficina de Control Interno
25	Creación de Valor Público	Misional	Fortalecimiento Institucional	Ambiental, minero-energético y agrario	Procuraduría delegada para asuntos medioambientales, minero energéticos y agrarios
26	Probidad y Ética de lo Público	Misional	Fortalecimiento Institucional	Asuntos Étnicos	Procuraduría delegada para asuntos étnicos
27	Creación de Valor Público	Misional	Fortalecimiento Institucional	Justicia transicional - JEP	Procuradurías delegadas JEP
28	Probidad y Ética de lo Público	Gestión	Fortalecimiento Institucional	Lenguaje inclusivo y atención al ciudadano	División de atención al ciudadano

29	Creación de Valor Público	Misional	Fortalecimiento Institucional	Peritaje	Dirección Nacional de Investigaciones Especiales
30	Creación de Valor Público	Administrativo	Fortalecimiento Institucional	Derecho constitucional	
31	Probidad y Ética de lo Público	Crecimiento y desarrollo personal	Fortalecimiento Institucional	Promoción y prevención en salud mental PGN	Grupo de gestión de bienestar y seguridad y salud en el trabajo
32	Probidad y Ética de lo Público	Crecimiento y desarrollo personal	Fortalecimiento Institucional	Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo	Grupo de gestión de bienestar y seguridad y salud en el trabajo
33	Probidad y Ética de lo Público	Misional	Fortalecimiento Institucional	Seguridad social	Procuraduría delegada para asuntos del trabajo y la seguridad social
34	Probidad y Ética de lo Público	Crecimiento y desarrollo personal	Fortalecimiento Institucional	Trabajo en equipo y relaciones interpersonales	Grupo de gestión de bienestar y seguridad y salud en el trabajo
35	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión	Fortalecimiento Institucional	Gestión de calidad y MIPGN (Strategos /indicadores)	Oficina asesora de planeación
36	Creación de Valor Público	Misional	Fortalecimiento Institucional	Derecho administrativo y procesal administrativo	
37	Probidad y Ética de lo Público	Gestión	Fortalecimiento Institucional	Gestión del talento humano	División de gestión humana
38	Creación de Valor Público	Crecimiento y desarrollo personal	Fortalecimiento Institucional	Idiomas	

39	Probidad y Ética de lo Público	Misional	Fortalecimiento Institucional	Inducción	División de gestión humana
40	Probidad y Ética de lo Público	Misional	Fortalecimiento Institucional	Reinducción	División de gestión humana

Las fechas y modalidades para la realización de la oferta de capacitación serán definidas en los respectivos diseños curriculares. Serán, además, divulgadas a través una estrategia de comunicación dirigida a los servidores públicos de la PGN y sus dependencias, de conformidad con el alcance de cada actividad.

La oferta del PIC-PGN prevé el desarrollo de 250 actividades de capacitación virtuales, en línea o presenciales, según lo que se determine en los respectivos diseños curriculares. Entre ellos conviene resaltar las relativas a los procesos de inducción y reinducción, de especial relevancia en la actual coyuntura de cambios normativos y estratégicos en la PGN. De igual forma, el plan se desarrollará con especial atención de lo previsto en la transición a universidad.

7. ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC – PGN 2026

El PIC 2026 se implementará a través de estrategias estarán orientadas a la construcción activa del conocimiento, a la interacción entre pares y al aprendizaje significativo en los distintos contextos de aprendizaje (virtuales y presenciales). La implementación estará a su vez estructurada en dos momentos: uno inicial relacionado con la capacitación no formal, y una segunda parte correspondiente a la formación de nivel de pregrado y posgrado, que se combinaría con la capacitación no formal, en ambos casos aplicará para los funcionarios de la procuraduría General de la Nación, y del Ministerio Público. En este sentido, la formación se desarrollará mediante procesos prácticos y colaborativos, en los que las y los servidores públicos serán protagonistas de su aprendizaje, mientras que el facilitador asumirá el rol de mediador y guía.

La ejecución de las actividades de capacitación estará marcada por el diálogo de saberes, la resolución de problemas y la vinculación de la teoría con la práctica. Se promoverán metodologías activas como el aprendizaje basado en problemas, casos y retos, que estimulen la reflexión crítica y la toma de decisiones en situaciones propias del ejercicio de la función pública. A su vez, la dimensión territorial seguirá siendo un eje central, ya que las capacitaciones estarán adaptadas a las realidades regionales y locales, con un enfoque diferencial que atienda la diversidad étnica, cultural y de género de los servidores de la entidad.

El uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC será una estrategia transversal que potenciará la cobertura y el acceso equitativo. El Campus Virtual del IEMP continuará siendo la plataforma principal para la formación asincrónica y



sincrónica, complementada con recursos digitales innovadores como simuladores, cápsulas audiovisuales, microlearning y podcasts. De igual forma, la Red de Formadores e Investigadores jugará un papel estratégico al fomentar la formación entre pares, aprovechar la experiencia institucional y fortalecer la gestión del conocimiento desde dentro de la Procuraduría.

8. TRANSFORMACIÓN DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS DEL MINISTERIO PÚBLICO EN LA UNIVERSIDAD DEL MINISTERIO PÚBLICO

En atención a la Ley 2553 de 2025, que transforma el Instituto de Estudios del Ministerio Público (IEMP) en la Universidad del Ministerio Público, se establece diseñar, impartir y ofertar directamente o mediante convenios con instituciones de educación superior, centros o institutos de investigación programas de pregrado y posgrado en temas de interés para el Ministerio Público, así como para las entidades y organismos del Estado Colombiano.

Esta transformación busca que se formen personas altamente calificadas en materias relacionadas con derecho disciplinario, derechos humanos y paz; así como programas de formación en nuevas tecnologías aplicadas al derecho y a la función pública, incluyendo inteligencia artificial, análisis de datos y ciberseguridad; también busca fomentar la investigación y la extensión, como tareas misionales de la universidad naciente. También se incluirán los procesos relacionados con las publicaciones, estudios interdisciplinarios, eventos académicos y programas de cooperación internacional en los aspectos preventivos, de protección del interés público, lucha contra la corrupción, promoción, disciplinarios, de intervención judicial, entre otras materias, que contribuyan al cumplimiento de la misionalidad del Ministerio Público.

La Universidad del Ministerio Público actuará como centro de excelencia para la formación y capacitación de funcionarios y servidores públicos de todas las entidades del Estado Colombiano, en áreas relacionadas con la función pública, derechos humanos, integridad, control disciplinario, transparencia, innovación pública, gobierno digital y demás materias que contribuyan al fortalecimiento institucional del Estado. También podrá ofrecer programas académicos, cursos, diplomados y capacitación a servidores públicos de todas las ramas y órganos del poder público, así como de organismos autónomos, entidades descentralizadas y territoriales con el fin de fortalecer las competencias técnicas, jurídicas, administrativas y éticas del Estado colombiano³.

Como parte de la labor de formación de la Universidad del Ministerio Público se contará con procesos de internacionalización a través de convenios y acuerdos de cooperación técnica, científica y académica con universidades extranjeras, centros de investigación, organismos multilaterales y entidades de cooperación internacional, así como para programas de doble titulación, movilidad académica, pasantías internacionales,

³ Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=268216>

investigación aplicada comparada, y proyectos conjuntos en temas de gobernanza pública, justicia transicional, inteligencia artificial aplicada al derecho y administración de justicia.

De esta manera el trabajo realizado por Instituto de Estudios del Ministerio Público (IEMP) y la Universidad del Ministerio Público (UMP) será de gran articulación para el propósito de desarrollo del Plan Institucional de Capacitación (PIC). Este desarrollo se realizará en dos partes: durante el primer semestre de 2026 se realizará la validación, aprobación y puesta en marcha del Plan, desarrollándose la capacitación con los recursos del IEMP, y para el segundo semestre, de la mencionada vigencia, se trabajará también en formación, con los recursos y la transición a Universidad del Ministerio Público.

Esta forma de trabajo permite hacer un corte y tener datos para análisis y toma de decisiones que apoyen las bases de los programas iniciales que titule la UMP, apuntándole al fortalecimiento del capital humano de la PGN, y en un futuro próximo a servidores públicos de todo el país.

Como parte de la ejecución de recursos educativos destinados inicialmente para el desarrollo de actividades de la Universidad del Ministerio Público (UMP), se cuenta con los siguientes cursos que apoyarán el inicio de la formación de los funcionarios de la PGN, durante la vigencia 2026.

ÍTEM	CURSO	ABIERTO O CERRADO	ENTIDAD	ENFOQUE DIFERENCIAL DENTRO DEL CURSO
1	Diplomado Retos y perspectivas en implementación del acuerdo de paz	Abierto	UNIVERSIDAD	SI
2	Curso Personerías al frente	Cerrado	UNIVERSIDAD	SI
3	Curso Participación de las víctimas	Abierto	UNIVERSIDAD	SI
4	Procuremos la paz: Metodología de Seguimiento a la Implementación del Acuerdo de Paz (implementación y metodología).	Abierto	UNIVERSIDAD	SI
5	Curso procuremos la paz	Abierto	UNIVERSIDAD	SI
6	Diplomado defensa, garantía y promoción de derechos de mujeres, niños, niñas y adolescentes.	Abierto	UNIVERSIDAD	SI

7	Curso Investigación Disciplinaria con enfoque patrimonial y de identificación de activos vinculados a actos de corrupción	Abierto	UNIVERSIDAD	NO
8	Curso ¿Cómo determinar y declarar un conflicto de intereses?	Abierto	UNIVERSIDAD	NO
9	Curso ¿Qué hacer como funcionario frente a un conflicto de intereses?	Abierto	UNIVERSIDAD	NO
10	Curso herramientas para la gestión de conocimiento en el sector público	Abierto	UNIVERSIDAD	NO
11	Curso en Derecho Disciplinario	Abierto	UNIVERSIDAD	SI
12	ODS Ambiental (incluye retos ambientales del siglo XXI	Abierto	UNIVERSIDAD	SI
13	ODS Igualdad de género.	Abierto	UNIVERSIDAD	SI
14	Diplomado Atención al ciudadano	Abierto	UNIVERSIDAD	SI
15	Diplomado Gestión del Talento Humano	Abierto	UNIVERSIDAD	SI
16	Diplomado Gestión documental y administración de archivos.	Abierto	UNIVERSIDAD	SI
17	Diplomado Contratación Estatal y sistema de compras públicas	Abierto	UNIVERSIDAD	NO
18	Diplomado La prueba en el derecho disciplinario	Abierto	UNIVERSIDAD	
19	Curso actualización conciliación	Abierto	UNIVERSIDAD	NO
20	Curso Libertad de empresa: principios constitucionales y práctica	Abierto	UNIVERSIDAD	
21	Capacitación virtual en Ley 1778 de 2016 - Responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.	Abierto	UNIVERSIDAD	NO



22	Fortalecimiento de capacidades técnicas de los funcionarios de la PGN para el desarrollo de la función preventiva en procesos de contratación	Abierto	UNIVERSIDAD	NO
23	Curso Liderazgo para la gestión de personas	Abierto	UNIVERSIDAD	NO
24	Curso Gestión Pública	Abierto	UNIVERSIDAD	NO
25	Constitución para Niños	Abierto	UNIVERSIDAD	SI
26	ODS Agenda 2030	Abierto	UNIVERSIDAD	SI

En el marco de la transformación del Instituto de Estudios del Ministerio Público (IEMP) en Universidad del Ministerio Público, proceso que se desarrollará en un plazo no mayor a doce meses según lo establece la Ley 2553 de 2025, es fundamental subrayar que los procesos de capacitación informal deben continuar para garantizar el fortalecimiento continuo de las competencias de los servidores públicos de la Procuraduría General de la Nación. Durante este período de transición, el PIC 2026 mantendrá su enfoque en actividades de capacitación no formal que, en cumplimiento de los lineamientos de la Función Pública y el Decreto 1075 de 2015, se caracterizan por tener una duración inferior a 160 horas y no conducir a título alguno ni certificado de aptitud ocupacional.

En consecuencia, la oferta de capacitación 2026 se estructurará observando los rangos horarios establecidos: cursos de menos de 30 horas, diplomados y programas de actualización entre 80 y 160 horas, y actividades de entrenamiento en el puesto de trabajo con intensidad inferior a 160 horas, todas ellas diseñadas para complementar, actualizar y renovar conocimientos sin requerir registro ante las Secretarías de Educación.

Paralelamente, la Universidad del Ministerio Público, una vez en operación plena, asumirá las funciones de formación formal establecidas en la Ley 2553 de 2025, particularmente aquellas orientadas a "formar talento humano altamente calificado en materias relacionadas con el derecho disciplinario, los derechos humanos y la paz" (Artículo 4, numeral 2), así como "desarrollar programas de formación en nuevas tecnologías aplicadas al derecho y la función pública, incluyendo inteligencia artificial, análisis de datos y ciberseguridad" (Artículo 4, numeral 6).

Mientras tanto, el PIC 2026 priorizará en su oferta de capacitación informal estos mismos temas estratégicos alineados con los ejes estratégicos del PEI-PGN 2025-2028, como áreas fundamentales para el ejercicio de las funciones misionales del Ministerio Público, asegurando así una articulación coherente entre las actividades de capacitación continua y los futuros programas académicos formales que ofrecerá la Universidad, sin que la transición institucional afecte el desarrollo profesional permanente de los servidores de la entidad.

9. RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC – PGN 2026

La implementación del PIC 2026 contará con una ejecución estructurada en dos partes: una inicial relacionada con la capacitación no formal, y una segunda parte correspondiente a la formación de nivel de pregrado y posgrado, así como a la capacitación no formal, en ambos casos aplicará para los funcionarios de la procuraduría General de la Nación, y del Ministerio Público. En cuanto al recurso humano, se destaca la Red de Formadores e Investigadores del IEMP, el equipo interdisciplinario de la División de Capacitación y la participación de expertos académicos y profesionales nacionales e internacionales, así como los demás recursos Humanos, físicos, tecnológicos y financieros que aseguran la pertinencia y sostenibilidad del plan. Todos ellos actuarán facilitando procesos de aprendizaje en los que la experiencia, la interacción y el trabajo en equipo sean los principales motores de la construcción de conocimiento.

En lo que respecta a los recursos físicos, la Procuraduría dispondrá de sus instalaciones a nivel central y territorial, además de espacios académicos facilitados por universidades y centros de formación aliados. Estos escenarios se concebirán no solo como lugares de enseñanza, sino como entornos para el intercambio y la co-creación de saberes. El componente tecnológico, liderado por el Campus Virtual del IEMP y las plataformas digitales institucionales, será esencial para garantizar el acceso a contenidos innovadores, interactivos y flexibles. La disponibilidad de herramientas como Microsoft Teams, Moodle, webinars, masterclass, cápsulas digitales y simuladores contribuirá a diversificar las experiencias de aprendizaje y a asegurar que la capacitación llegue a todas las regiones del país.

Como parte de los recursos virtuales con los que cuenta la Procuraduría General de la Nación, se tienen los siguientes cursos alojados en el Campus Virtual, en la plataforma Moodle 4,5 que está en actualización, que se impartirán de manera asincrónica a los funcionarios:

ÍTEM	CURSO	ABIERTO O CERRADO	ENTIDAD	ENFOQUE DIFERENCIAL DENTRO DEL CURSO
1	Curso Programa de Teletrabajo.	Cerrado	PGN	SI
2	Curso inducción a servidores públicos	Cerrado	PGN	NO
3	Curso reintroducción a servidores públicos	Cerrado	PGN	NO
4	Diplomado en conciliación extrajudicial en derecho con énfasis en resolución de conflictos agrarios y componente de mujer y género 2024	Abierto	PGN	SI

5	DOKUS Curso 1: Dirigido a funcionarios de las ventanillas o puntos de radicación	Cerrado	PGN	NO
6	DOKUS Curso 2: Dirigido a líderes funcionales DOKUS y/o funcionarios de la División de Documentación	Cerrado	PGN	NO
7	DOKUS Curso 3: Dirigido a líderes de áreas o dependencias (cargos directivos, gerenciales, coordinadores, etc.)	Cerrado	PGN	NO
8	DOKUS Curso 4: Dirigido a profesionales de las dependencias / áreas productoras	Cerrado	PGN	NO
9	DOKUS Curso 5: Dirigido al personal de apoyo administrativo en las dependencias productoras	Cerrado	PGN	NO
10	Con Voz Convivo	Abierto	PGN	SI
11	Curso (capacitación virtual) Protección de datos.	Abierto	PGN	NO
12	Capacitación virtual Capacitación ley de transparencia y para ciudadanía y grupos de interés específicos	Abierto	PGN	SI
13	Capacitación virtual Transparencia sujetos obligados.	Abierto	PGN	SI
14	Curso Derecho disciplinario con énfasis en oralidad	Abierto	PGN	NO
15	Curso Guías de aplicación de pilotos - MIPGN	Abierto	PGN	NO
16	Programa de capacitación para Atención al ciudadano	Cerrado	PGN	SI
17	Curso Prevención del riesgo en contratación pública	Abierto	PGN	SI
18	Curso de Inducción al Modelo Académico del IEMP	Cerrado	PGN	NO
19	Prevención del riesgo en contratación pública y en prácticas líderes de equidad de género e inclusión	Abierto	PGN	SI

Finalmente, los recursos financieros estarán respaldados por el presupuesto institucional, así como por las posibles alianzas estratégicas con entidades públicas, privadas y académicas, nacionales e internacionales. Este conjunto de recursos permitirá

que la capacitación trascienda la transmisión de contenidos, convirtiéndose en un proceso integral que fortalezca las competencias de los servidores públicos y que garantice un impacto real en el cumplimiento de la misión institucional de la Procuraduría General de la Nación.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En atención a la normativa interna y externa referente a la Capacitación y formación, resulta imperativo diseñar un sistema de evaluación y seguimiento que, siendo riguroso metodológicamente, sea también viable operativamente y se ajuste a las capacidades y necesidades organizacionales de la Procuraduría General de la Nación. En esa medida, la evaluación del PIC de la Procuraduría General de la Nación se efectúa mediante un modelo integral que contempla tres dimensiones complementarias de medición, como se describe a continuación:

	Medición	Meta	Evidencia
INDICADOR DE EFICACIA	Número de eventos realizados/ número de eventos programados *100	Igual o superior al 80%	Archivo de seguimiento
INDICADOR DE REACCIÓN	Porcentaje de satisfacción de los participantes	Igual o superior al 90%	Encuestas de satisfacción
INDICADOR DE IMPACTO	Promedio (postest - pretest) / Puntaje Máximo *100	Aumento del conocimiento $\geq 20\%$	Exámenes pretest y postest

Estos indicadores permiten de manera cuantitativa evaluar el grado de cumplimiento del presente Plan Institucional de Capacitación, estos se evalúan periódicamente y cuentan con un plazo de ejecución de un año, correspondientes al 2026. Además, se caracterizan por:

Indicador de Eficacia: corresponde a alcanzar la meta de 250 eventos durante toda la vigencia, es importante resaltar que estos eventos son la medida estándar para evaluar la frecuencia de ocurrencia entre cada tipo de formación.

Indicador de Reacción: corresponde a una medida respecto la percepción de satisfacción de los participantes durante la capacitación y formación, o experiencia de aprendizaje.

Indicador de Impacto: corresponde a los conocimientos adquiridos por los estudiantes durante un proceso formativo, para poder medir este indicador se realiza una evaluación de entrada y de salida al finalizar el proceso. Es importante resaltar que esta evaluación se hace a programas seleccionados mediante el diseño curricular o el que haga sus veces.