MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DIRECCIÓN GENERAL

Bogotá D.C., 04 SEP 2024

DIRECTIVA ADMINISTRATIVA TRANSITORIA

Nro. 034 - **/ DIPON – DITAH – 14.5.**

INSTRUCCIONES DE COORDINACIÓN PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC-, VIGENCIA 2025.

I. OBJETO Y ALCANCE

A. FINALIDAD

Fijar parámetros institucionales para la construcción del *"Plan Institucional de Capacitación – PIC"* para la vigencia 2025, teniendo como referencia el diagnóstico de las necesidades de capacitación transversales de impacto institucional, requerimientos del perfil de los cargos del personal uniformado y para los empleos del personal no uniformado; información primordial para la programación, ejecución y evaluación.

B. REFERENCIAS

1. Constitución Política de Colombia 1991.

2. Declaración universal de los derechos humanos, ONU, 1948.

3. Ley 74 del 26 de diciembre de 1968, *"Por la cual se aprueban los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de este último, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación Unánime, en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966".*

4. Ley 16 del 30 de diciembre de 1972, *"Por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos Pacto de San José de Costa Rica, firmado en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969".*

5. Ley 30 del 28 de diciembre de 1992, *"Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior".*

6. Ley 62 del 12 de agosto de 1993, *"Por la cual se expiden normas sobre la Policía Nacional, se crea un establecimiento público de seguridad social y Bienestar para la Policía Nacional, se crea la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y se reviste de facultades extraordinarias al Presidente de la República".*

7. Ley 599 del 24 de julio de 2000, *"Por la cual se expide el Código Penal".*

8. Ley 749 del 19 de julio de 2002, *"Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior en las Modalidades Técnica Profesional y Tecnológica".*

9. *Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".*

10. Ley 1033 del 18 de julio de 2006, *"Por la cual se establece la carrera administrativa especial para los empleados públicos No Uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al Sector Defensa, se derogan y modifican*

unas disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se conceden unas facultades conforme al numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política".

11. Ley 1801 del 29 de julio de 2016, *"Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana".*

12. Ley 1861 del 04 de agosto de 2017, *"Por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización".*

13. Ley 2179 del 30 de diciembre de 2021, *"Por la cual se crea la categoría de Patrulleros de policía, se establecen normas relacionadas con el régimen especial de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional, se fortalece la profesionalización para el servicio público de policía y se dictan otras disposiciones".*

14. Ley 2196 del 18 de enero de 2022, *"Por medio de la cual se expide el Estatuto Disciplinario Policial".*

15. Ley 2197 del 25 de enero de 2022, *"Por medio de la cual se dictan normas tendientes al fortalecimiento de la seguridad ciudadana y se dictan otras disposiciones".*

16. Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, *"Por la cual se expide del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia potencia mundial de la vida".*

17. Decreto Nro. 1567 del 05 de agosto de 1998, *"Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".*

18. Decreto Nro. 091 del 17 de enero de 2007, *"Por el cual se regula el Sistema Especial del Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal".*

19. Decreto Nro. 1072 del 26 de mayo de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".*

20. Decreto Nro. 1083 del 26 de mayo de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".*

21. Decreto Nro. 113 del 25 de enero de 2022, *"Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Defensa Nacional".*

22. Decreto Nro. 1562 del 05 de agosto de 2022, *"Por el cual se adiciona el Título 12 y el Título 13, a la Parte 5, del Libro 2 del Decreto 1070 de 2015 "Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa" para reglamentar los artículos 84 Consejo Superior de Educación Policial y 96 Comisión Consultiva de la Ley 2179 de 2021".*

23. Resolución Nro. 00912 del 01 de abril de 2009, *"Por la cual se adopta el Reglamento del Servicio de Policía para la Policía Nacional".*

24. Resolución Nro. 3372 del 26 de octubre de 2009, *"Por la cual se expide el Reglamento de Uniformes, Insignias, Condecoraciones y Distintivos para el personal de la Policía Nacional".*

25. Resolución Nro. 05593 del 31 de diciembre de 2014, *"Por la cual se reglamenta el Sistema de Intervención para la Medición y el Mejoramiento del Clima Institucional de la Policía Nacional".*

26. Resolución Nro. 00937 del 10 de marzo de 2016, *"Por la cual se establece el Manual de funciones para el personal uniformado de la Policía Nacional, la metodología de evaluación para el perfil de los cargos y se derogan unas disposiciones".*

27. Resolución Nro. 01087 del 29 de marzo de 2019, *"Por la cual se implementan las competencias genéricas en la Policía Nacional".*

28. Resolución Nro. 03948 del 17 de septiembre de 2019, *"Por la cual se expide el Manual del Sistema de Gestión Integral de la Policía Nacional y se deroga una resolución".*

29. Resolución 03843 del 09 de septiembre de 2019, *"Por la cual se actualiza la Política y los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Policía Nacional".*

30. Resolución Nro. 01716 del 31 de mayo de 2021, *"Por la cual se establecen los parámetros del empleo de las armas, municiones, elementos y dispositivos menos letales para la prestación del servicio de policía".*

31. Resolución Nro. 0256 del 25 de enero de 2023, *"Por la cual se define la estructura orgánica de la Jefatura Nacional de Desarrollo Humano, se determinan las funciones de sus dependencias internas".*

32. Resolución Nro. 0263 del 25 de enero de 2023, *"Por la cual se define la estructura orgánica interna de la Dirección de Educación Policial, y se determinan las funciones de sus dependencias internas".*

33. Resolución Nro. 1090 del 31 de marzo de 2023, *"Por la cual se actualiza el Mapa de Procesos Institucional y se derogan unas disposiciones".*

34. Resolución Nro. 1572 del 08 de mayo de 2023, *"Por la cual se expide el reglamento de Bienestar Laboral de la Policía Nacional de Colombia"*

35. Resolución Nro. 2422 del 28 de julio de 2023, *"Por la cual se diseña el Plan de Carrera para el personal uniformado de la Policía Nacional"*

36. Resolución Nro. 3409 del 10 de octubre de 2023, *"Por la cual se establecen las definiciones estratégicas y el Marco Estratégico institucional 2023 – 2026 de la Policía Nacional, modificando parcialmente la Resolución 1002 del 21 de marzo del 2023 "por la cual se adopta la matriz de indicadores asociados a los procesos de la Policía Nacional y se establecen otras disposiciones"*

37. Resolución 0885 del 18 de marzo 2024, *"Por la cual se conforman los Comités de Gestión Humana y Cultura Institucional en la Policía Nacional".*

38. Resolución Nro. 1528 del 15 de mayo de 2024 "*Por la cual se expide el reglamento de Doctrina de la Policía Nacional de Colombia*".

39. Resolución Nro. 0179 del 26 de enero de 2024, *"Por la cual se determinan los lineamientos de la Gestión del conocimiento y la Innovación en la Policía Nacional".*

40. Instructivo Nro. 006 DIPON-OFPLA del 15 de febrero de 2019, *"Seguridad Operacional en Instalaciones Policiales".*

41. Instructivo Nro. 007 DIPON-OFPLA del 10 de marzo de 2020, *"Optimización en la gestión del gasto de los recursos de funcionamiento e inversión".*

42. Instructivo Nro. 013 DIPON-JESEP del 30 de noviembre de 2022, *"Seguridad operacional para el personal uniformado".*

C. VIGENCIA

A partir de la fecha de su expedición y hasta el 30 de junio del año 2025.

II. INFORMACIÓN

La Policía Nacional de Colombia, como institución garante de los derechos fundamentales de la ciudadanía de acuerdo a lo consagrado en la Constitución Política de Colombia, realiza de manera continua el fortalecimiento de los cargos del personal uniformado y no uniformado, a través de las áreas de conocimiento, formación, capacitación y entrenamiento, con el objetivo de mejorar el desempeño laboral y efectivo de las funciones en los procesos que dinamizan el accionar institucional y lograr así una mejor calidad en la prestación del servicio de policía.

En este sentido la Dirección de Talento Humano, ha desarrollado mesas de trabajos en las que se vinculan a las diferentes unidades policiales, que permite la identificación de los requerimientos en cuanto a perfiles de los cargos, necesidades de capacitación y entrenamiento de impacto institucional, de acuerdo, al *"Módulo de Perfiles de Cargos por Competencias"* del *"Sistema de Información para la Administración del Talento Humano – SIATH"*.

Por lo anterior, la Dirección General de la Policía Nacional, dispuso bajo el liderazgo de la Jefatura Nacional de Desarrollo Humano, la formulación del "Plan Institucional de Capacitación -PIC- 2025", en articulación entre la Dirección De Talento Humano y la Dirección de Educación Policial, a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, fortalecimiento del perfil del cargo, para el personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional, necesidades de capacitación transversales de impacto institucional, que permitan dar alcance a las tareas del Plan Estratégico Institucional 2023 - 2026, OE1 – "*Potenciar el desarrollo humano y la calidad de vida para el policía y su familia*" y OE2 – "*Fortalecer la profesionalización de los integrantes de la institución para impactar en la calidad del servicio de policía*".

III. EJECUCIÓN

A. MISIÓN GENERAL

Corresponde a la Dirección General de la Policía Nacional de Colombia, impartir órdenes, e instrucciones y asignar responsabilidades que permitan garantizar el cumplimiento de la presente directiva.

B. MISIONES PARTICULARES

1. SUBDIRECCIÓN GENERAL

1.1 Supervisa y articula la sinergia institucional para el cumplimiento de la presente directiva a través de la Jefatura Nacional de Desarrollo Humano, Jefatura Nacional de Servicio de Policía y Jefatura Nacional de Administración de Recursos.

1.2 Designa al Grupo de Soporte y Apoyo para que consolide y envíe a la Dirección de Talento Humano, las necesidades de capacitación del personal adscrito a la Subdirección General, de acuerdo a los requerimientos del perfil de cargo y las necesidades de capacitación y entrenamiento de impacto institucional, establecidos en el "Módulo de Perfiles de Cargos por Competencias" del "Sistema de Información para la Administración del Talento Humano –SIATH–"..

1.3 Consolida las necesidades de capacitación de la Unidad Policial para la Edificación de la Paz - UNIPEP Centro de Estándares de la Policía Nacional, de acuerdo a los requerimientos del perfil de cargo y las necesidades de capacitación y entrenamiento de impacto institucional, establecidos en el "Módulo de Perfiles de Cargos por Competencias" del "Sistema de Información para la Administración del Talento Humano –SIATH–".

2. JEFATURAS NACIONALES, DIRECCIONES Y OFICINAS ASESORAS

2.1 Ordenan a los jefes o responsables de Talento Humano o quien haga sus veces, la consolidación, verificación de las necesidades en materia de capacitación y entrenamiento de sus unidades policiales, para que sean incluidas en el "Plan Institucional de Capacitación –PIC– 2025", información que se entregará de acuerdo a la programación establecida en el anexo Nro. 2 "Actividades para la identificación de necesidades institucionales de capacitación".

2.2 Verifican la pertinencia de los programas académicos de formación, capacitación y entrenamiento, establecidos para el personal uniformado y no uniformado de sus unidades, con el fin de ser incluidos durante la formulación del "Plan Institucional de Capacitación – PIC– 2025".

2.3 Informan a través de comunicación oficial en el mes de noviembre a la Dirección de Educación Policial el rubro presupuestal, frente al plan de distribución y cronograma para el desarrollo de capacitación y entrenamiento asignado a la unidad.

2.4 Suministran a la Dirección de Talento Humano en el mes de noviembre el consolidado de convocatorias y cursos de capacitación, para el ingreso a las especialidades, de acuerdo con la programación de la vigencia 2025, con el fin de incluirlas en el "Plan Institucional de Capacitación –PIC–2025".

3 JEFATURA NACIONAL DE DESARROLLO HUMANO

Lidera, orienta y articula las capacidades institucionales, que permitan el desarrollo de mesas de trabajo, para identificar las necesidades de formación, capacitación y entrenamiento de impacto institucional.

3.1 Dirección de Talento Humano

3.1.1 Elabora en coordinación con la Dirección de Educación Policial la programación, ejecución y evaluación del "Plan Institucional de Capacitación –PIC– 2025", teniendo como insumos las necesidades identificadas de formación, capacitación y entrenamiento de impacto institucional y conductas recurrentes.

3.1.2 Socializa a las unidades policiales a nivel país, la metodología para la recolección de la información que permita la identificación de necesidades de formación, capacitación y entrenamiento de impacto institucional.

3.1.3 Convoca y lidera las mesas de trabajo en las regiones de policía con los jefes o responsables de Talento Humano y escuelas de formación, para identificar las necesidades de capacitación y entrenamiento de impacto institucional, de acuerdo con el análisis de la información sobre fenómenos de seguridad y convivencia ciudadana suministrada por la Jefatura Nacional de Servicio de Policía, así como, conductas recurrentes producto de los análisis realizados por la Inspección General y Responsabilidad Profesional y la Oficina de Control Interno.

3.1.4 Consolida el listado del personal a capacitar, con el fin de mitigar los traumatismos frente a las necesidades identificadas por cada una de las unidades; así mismo, las causas más recurrentes y tipo de población institucional que presentan ausentismo, como insumo para el análisis.

3.1.5 Consolida y entrega a la Dirección de Educación Policial, las necesidades de formación, capacitación y entrenamiento del personal no uniformado adscrito a la Dirección General de la Policía Nacional, Dirección de Bienestar Social y Familia y Dirección de Sanidad, de acuerdo a la programación establecida en el anexo Nro. 2 "Actividades para la identificación de necesidades institucionales de capacitación".

3.1.6 Realiza y presenta un informe ejecutivo en el mes de diciembre a la Dirección y Subdirección General de la Policía Nacional de los resultados de las actividades desarrolladas en la presente directiva.

3.2 Dirección de Educación Policial

3.2.1 Designa a las vicerrectorías para la consolidación de las metas establecidas en el "Plan Institucional de Capacitación –PIC– 2025" en materia de formación, capacitación, entrenamiento, bilingüismo y seguimiento a proyectos de investigación que se puedan generar en el desarrollo de los programas académicos ofertados en materia de educación superior.

3.2.2 Designa un oficial superior que hará parte del equipo de identificación de necesidades institucionales de formación, capacitación y entrenamiento de impacto institucional en las mesas de trabajo para la recolección en las unidades de policía.

3.2.3 Entrega a la Dirección de Talento Humano de acuerdo al anexo Nro. 2 "Actividades para la identificación de necesidades institucionales de capacitación" en el mes de agosto, la oferta académica actualizada para la siguiente vigencia de acuerdo al anexo

9 "Matriz identificación de oferta académica Dirección de Educación Policial" y anexo 10 "Matriz identificación de oferta académica Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA".

3.2.4 Realiza la coordinación para la inclusión de los ejes del "Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG –" (transformación digital, gestión del conocimiento y la innovación, creación del valor público, probidad y ética), en los eventos que conforman la oferta académica, de acuerdo con los compromisos priorizados por la función pública; esta información debe evidenciarse dentro del "Plan Institucional de Capacitación –PIC–2025" y será objeto de verificación por parte de los entes de control.

3.2.5 Consolida el diagnóstico de las necesidades identificadas de formación, capacitación y entrenamiento de impacto institucional, de acuerdo con el análisis de la información sobre fenómenos de seguridad y convivencia ciudadana suministrados por la Jefatura Nacional de Servicio de Policía, así como, conductas recurrentes producto de los análisis realizados por la Inspección General y Responsabilidad Profesional y la Oficina de Control Interno.

3.2.6 Verifica la pertinencia de los programas académicos de formación, capacitación y entrenamiento establecidos para el personal uniformado y no uniformado de sus unidades, para ser incluidos durante la formulación del "Plan Institucional de Capacitación – PIC– 2025".

3.2.7 Verifica la capacidad instalada de sus unidades desconcentradas, para atender las necesidades de capacitación; así como la asistencia de personal idóneo y con poder de decisión a las mesas de trabajo, cuyo objetivo será fijar la oferta académica y las metas a cumplir.

3.3 Dirección de Sanidad

3.3.1 Remite a la Dirección de Talento Humano de acuerdo al anexo Nro. 2 "*Actividades para la identificación de necesidades institucionales de capacitación*" en el mes de agosto las causas más recurrentes y tipo de población institucional que ocasionan mayor ausentismo laboral relacionadas con las actividades del servicio de policía; de igual manera, las capacitaciones con las cuales se pueden mitigar dichas causas recurrentes y a qué población podría impactar mayoritariamente.

3.3.2 Dispone que el responsable de empleo público y carrera administrativa del grupo de Talento Humano, consolide las necesidades de capacitación de su respectiva planta de personal no uniformado, incluyendo sus unidades desconcentradas, verificando que estén acordes con los niveles de los empleos y funciones asignadas.

3.3.3 Diligencia y remite al Grupo Personal no Uniformado de la Dirección de Talento Humano, en las fechas establecidas en el anexo Nro. 2 "*Actividades para la identificación de necesidades institucionales de capacitación*", la matriz establecida en el anexo 3 "*Matriz para la identificación de necesidades de capacitación del personal no uniformado de la Policía Nacional*", teniendo en cuenta el personal nombrado en la planta de esa dirección y que se encuentra laborando en las unidades desconcentradas.

3.4 Dirección de Bienestar Social y Familia

3.4.1 Dispone que el responsable de empleo público y carrera administrativa del Grupo de Talento Humano de esa Dirección, consolide las necesidades de capacitación de su respectiva planta de personal no uniformado, incluyendo sus unidades desconcentradas, verificando que estén acordes con los niveles de los empleos y funciones asignadas.

3.4.2 Diligencia y envía al grupo personal no uniformado de la Dirección de Talento Humano en las fechas establecidas en el anexo Nro. 2 "*Actividades para la identificación de necesidades institucionales de capacitación*", la matriz establecida en el anexo 3 "Matriz para la identificación de necesidades de capacitación del personal no uniformado de la Policía Nacional", teniendo en cuenta el personal nombrado en la planta de esa dirección y que se encuentra laborando en las unidades desconcentradas.

4 JEFATURA NACIONAL DE SERVICIO DE POLICÍA

4.1 Articula las capacidades institucionales, que permitan el desarrollo de mesas de trabajo, para identificar las necesidades de formación, capacitación y entrenamiento de impacto institucional.

4.2 Designa un oficial superior, como coordinador y responsable, de las mesas de trabajo para identificar y consolidar las necesidades de capacitación de los grupos operativos a cargo de esta jefatura.

4.3 Coordina con los grupos de talento humano y educación policial las capacidades necesarias y la aplicación de los protocolos establecidos para el desarrollo de recolección, organización, tratamiento y difusión de los análisis sobre fenómenos de seguridad y convivencia ciudadana, a partir de los cuales se identificarán las necesidades de formación, capacitación y entrenamiento de impacto institucional.

4.4 Envía mediante comunicación oficial a la Dirección de Talento Humano en las fechas establecidas en el anexo Nro. 2 "*Actividades para la identificación de necesidades institucionales de capacitación*", la información relacionada, frente a la identificación de las necesidades de capacitación y entrenamiento, que se deban impartir a los integrantes de la institución, alineados a los procesos gerenciales, misionales, de soporte, de evaluación y mejora.

5. JEFATURA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS

Envía a la Dirección de Talento Humano, en las fechas establecidas en el anexo Nro. 2 "*Actividades para la identificación de necesidades institucionales de capacitación*", el consolidado de necesidades de formación, capacitación y entrenamiento de la Dirección Logística y financiera y Dirección de Infraestructura, que fortalezcan las competencias laborales del perfil del cargo.

5.1 Dirección Logística y Financiera

Envía a la Dirección de Talento Humano de acuerdo al anexo Nro. 2 "*Actividades para la identificación de necesidades institucionales de capacitación*" en el mes de agosto, comunicación oficial con el concepto de recursos logísticos disponibles para el desarrollo de los eventos académicos destinados a los grupos operativos que requieren el consumo de munición para el desarrollo de los eventos académicos.

6. INSPECCIÓN GENERAL Y RESPONSABILIDAD PROFESIONAL

Envía a la Dirección de Talento Humano de acuerdo al anexo Nro. 2 "*Actividades para la identificación de necesidades institucionales de capacitación*" en el mes de septiembre, mediante comunicado oficial el análisis sobre las conductas más recurrentes de los funcionarios de la institución, así como la estadística sobre PQR2S, faltas disciplinarias y procesos penales del último año.

7. COMISIONADO DE DERECHOS HUMANOS PARA LA POLICÍA NACIONAL

Envía a la Dirección de Talento Humano, en las fechas establecidas en el anexo Nro. 2 "*Actividades para la identificación de necesidades institucionales de capacitación*", las necesidades de formación que deben ser impartidos al personal policial, así como la población a impactar, alineados con temas relacionados con Derechos Humanos.

8. SECRETARÍA GENERAL

8.1 Remite a la Dirección de Talento Humano el análisis sobre las causas más recurrentes y tipo de población institucional que con sus conductas ocasionan daño antijurídico; se debe tener en cuenta como insumo, las investigaciones en materia administrativa contra la Institución. Como producto del documento estratégico esta oficina asesora identificará las necesidades de formación, capacitación y entrenamiento, que se alineen a los procesos de actuación jurídica y gestión documental.

8.2 Envía a la Dirección de Talento Humano de acuerdo al anexo Nro. 2 "*Actividades para la identificación de necesidades institucionales de capacitación*" en el mes de septiembre, la relación de eventos académicos cuya temática, permita mitigar las causas recurrentes; así como la identificación de la población que se debería impactar.

9. OFICINA DE PLANEACIÓN

Envía a la Dirección de Talento Humano, en las fechas establecidas en el anexo Nro. 2 "*Actividades para la identificación de necesidades institucionales de capacitación*", mediante comunicación oficial la información relacionada con la identificación de los temas de capacitación que se deban impartir a la población policial, alineados al proceso del Direccionamiento Estratégico y Doctrina de la Policía Nacional de Colombia.

10. OFICINA DE CONTROL INTERNO

Envía a la Dirección de Talento Humano de acuerdo al anexo Nro. 2 "*Actividades para la identificación de necesidades institucionales de capacitación*" en el mes de septiembre, el análisis que identifique los hallazgos recurrentes, población y los programas de formación continua cuya temática permitan el fortalecimiento de competencias del saber hacer.

IV. INSTRUCCIONES DE COORDINACIÓN

A. Los jefes nacionales, directores, jefes oficinas asesoras, comandantes de región de policía, policías metropolitanas y departamentos de policía, serán los responsables de remitir mediante comunicación oficial a la Dirección de Talento Humano adjuntando los anexos a los correos ditah.guper-per@policia.gov.co y ditah.guper-top@policia.gov.co, las necesidades de capacitación identificadas que permitan mejorar los procesos lideraros por las unidades al término de cada mesa de trabajo según cronograma.

B. Las unidades responsables de diagnosticar las necesidades de capacitación trasversal, verificarán los hallazgos más recurrentes de sus respectivos procesos y procedimientos a nivel nacional, proponiendo a partir de la oferta académica de la Dirección de Educación Policial o de otras entidades externas, los programas que puedan fortalecer competencias al personal de la institución y diligenciando la matriz establecida en el anexo. 7 "*Matriz para la identificación de necesidades de capacitación para impactar los hallazgos recurrentes (unidades dueñas de proceso)*".

C. La información que no sea entregada por los jefes nacionales, directores, jefes oficinas asesoras, comandantes de región de policía, policías metropolitanas y departamentos de policía, en las fechas establecidas en el cronograma para la recolección de las necesidades de capacitación, no será tenida en cuenta en la proyección del "Plan Institucional de Capacitación - PIC" vigencia 2025.

D. La Dirección de Talento Humano junto con la Dirección de Educación Policial, realizarán las respectivas actas, con el propósito de documentar el levantamiento de la información relacionada con la identificación de necesidades, de acuerdo con las matrices anexas en la presente directiva, las cuales deben reposar en el acervo documental de los grupos de Talento Humano, con el fin de que obren como soporte ante los entes de control y futuras auditorias.

E. Cada unidad comprometida en la presente directiva dispone la asistencia del personal idóneo y con poder de decisión, a las mesas de trabajo presenciales establecidas por la Dirección de Talento Humano y la Dirección de Educación Policial, para la identificación de las necesidades de capacitación en las Regiones de Policía y dando cumplimiento a lo dispuesto en el cronograma.

F. La Dirección de Talento Humano y la Dirección de Educación Policial, dispondrán el proyecto de procedimiento para la formulación del "Plan Institucional de Capacitación – PIC vigencia 2025", con el propósito de documentar y fijar lineamientos para su identificación y construcción.

G. Para efectos de coordinación y atención de inquietudes, se podrá tomar contacto con el jefe del Grupo de Análisis Ocupacional y Plan de Carrera de la Dirección de Talento

Humano, al teléfono fijo 5159000 extensión 9884 o a los correos ditah.guper-per@policia.gov.co y ditah.guper-top@policia.gov.co.

General **WILLIAM RENÉ SALAMANCA RAMÍREZ**
Director General Policía Nacional de Colombia

D I S T R I B U C I Ó N

Para conocimiento	**Para cumplimiento**
AGENE - DIPON SEPRI - SUDIR	JEFATURAS NACIONALES – DIRECCIONES - OFICINAS ASESORAS - REGIONES DE POLICÍAS - POLICÍAS METROPOLITANAS - DEPARTAMENTOS DE POLICÍA.

REVISÓ,

Coronel **DIANA CONSTANZA TORRES CASTELLANOS**
Jefe Oficina de Planeación

Elaborado por: IT. Fabián Alejandro Fernández Franco / DITAH – ANALOG
Revisado por: CT. Diego Leonardo Pinto Pineda / DITAH – ARCAP
CT. Roberto Esteban Muñoz Flórez / OFPLA - GURFO
MY. Paola Cárdenas Bermúdez / SUDIR GRASE
TC. Marlon Fabian Valencia Orjuela / SUDIR - GESES
TC. Jorge Aurelio Molano Castro / DITAH – PLANE
TC. Jeison Gutiérrez Ruiz / OFPLA - ARSEP
CR. Andrea Carolina Cáceres Naranjo / DITAH – JEFAT
BG. Hernán Alonso Meneses Gelves / SEGEN - JEFAT

Aprobado por: BG. Nicolás Alejandro Zapata Restrepo / SUDIR - JEFAT
Fecha de elaboración: 02/09/2024
Archivo: \\srvfilesponal3\D1TAH\PLANE\Publica_Plane\2024\

Carrera 59 26 21 CAN, Bogotá
Telefono: 5159321
ditah.plane@policia.gov.co
www.policia.gov.co

ESCUELAS DE POLICIA (COBERTURA)

INSTITUCIONAL – ESPECIALIDADES, EQUIPOS MOVILES DE CAPACITACION- EMCAP, A DISTANCIA, PLAN OPERATIVO SENA									
ESCUELA	UNIDADES DE POLICÍA								
ESECU	REGION 7	MEVIL	DEGUV	DECAS	DEVAU	DEMET	DEVIC	DEGUN	ESECU
ESGON	REGION 2	MENEV	METIB	DETOL	DEPUY	DEUIL	DECAQ	ESGON	
ESBOL	REGION 4	MEPAS	MECAL	MEPOY	DENAR	DEVAL	DECAU	ESBOL	
ESVEL	REGION 5	MECUC	MEBUC	DEARA	DENOR	DEMAM	DESAN	ESVEL	
ESANA	REGION 8	MEBAR	MECAR	MESAN	DEATA	DEGUA	CIWAY	ESANA	
ESCAR	DICAR	REMSA	JESEP	JENAR	DIFRA	DILOF	CILET	ESCAR	
ESTIC	DIEPO	DISAN	DIBIE	COEST	OFTIC	ESTIC	ECSAN	DINCO	
ESAGU	REGION 3	MEMAZ	MEPER	DEQUI	DERIS	DECAL	ESAGU		
ESCER	REGION 6	DEANT	MEVAL	MEMOT	DEURA	DECOR	ESCER		
ESMEB	REGION 1	JESEP	MEBOG	DESAP	DEAMA	ESMEB			
ESCIC	DITAH	DIPOL	INGER	JEDEH	CODEH	ESCIC			
ESRAN	DEMAG	DEBOL	DECES	DESUC	MEVAP	ESRAN			
ESAND	SUDIR	DIRAN	SEGEN	UNIPEP	ESAND	CENEP			
ESINC	DIJIN	OFPLA	POLFA	ESINC					
ESPRO	DIPON	DIPRO	ORECI	ESPRO					
ESSUM	MESOA	DECUN	ESSUM						
ESREY	METUN	DEBOY	ESREY						
ESEVI	DITRA	OCINT	ESEVI						
ESANT	DIASE	ESANT							
ESAVI	DIRAN	ESAVI							
ESMAC	DECHO	ESMAC							
ESCEQ	ESCEQ	COBERTURA NACIONAL DE ACUERDO A LA MISIONALIDAD DE LA ESCUELA							
ESGAC	ESGAC								
ESPOL	ESPOL								
ESJIM	ESJIM								
CENOP	CENOP								

NOTA: Los funcionarios uniformados de la Policía Nacional quienes pertenezcan a unidades o grupos descentralizados de las diferentes Oficinas o Direcciones de Policía DIPRO, POLFA, DIJIN, DIPOL, DICAR, DISAN, DIBIE, OFITE, DIEPO, DILOF, DITAH, DIASE, DINCO, DITRA, INGER, y DIRAN, deberán acogerse al grupo de Talento Humano de la unidad donde se encuentren, así como a la Escuela de Policía o Centro de Instrucción de su cobertura en materia de Bilingüismo.

REVISÓ,

Coronel **DIANA CONSTANZA TORRES CASTELLANOS**
Jefe Oficina de Planeación

ACTIVIDADES PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES INSTITUCIONALES DE CAPACITACIÓN

	Responsables	Asistentes	Fecha
1. Mesa de trabajo para coordinar la metodología de identificación de necesidades de capacitación para el personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional.	DITAH - DIEPO	DIEPO - VIACA DITAH - ARCAP y ANAOC	SEPTIEMBRE
2. Entrega oferta académica actualizada.	DIEPO	DIEPO - VIACA	SEPTIEMBRE
3. Mesa de trabajo con unidades responsables de la identificación de necesidades de capacitación y escuelas de cobertura, así como la entrega de las comunicaciones oficiales que permitan determinar la formación transversal al personal uniformado y no uniformado de la Policía Nacional.	SUDIR - DITAH - DIEPO - DITRA - INGER - SEGEN - OCINT – DILOF	DIEPO - DINCO - DIBIE - DISAN - DITAH - DILOF - OCINT - SEGEN - INGER - OFTIC - OFPLA - COEST - DIPON - SUDIR - JESEP - DICAR - DITRA - DIPRO - DIASE - DIJIN - DIPOL - DIRAN – POLFA - DITRA	SEPTIEMBRE
4. Diagnóstico para definir las estrategias de capacitación que permitan suplir principales causas que afectan el servicio de policía, revisión, análisis y priorización de necesidades de capacitación por ajuste al perfil del cargo, capacitaciones transversales, curso de especialidades, por diferentes rubros y hallazgos recurrentes.	DITAH	DIEPO DITAH - ARCAP y ANAOC	SEPTIEMBRE
5. Entrega de la información con necesidades de capacitación por: a) Capacitaciones transversales: • Impacto institucional (direcciones y oficinas asesoras). • Impacto por unidad (direcciones y oficinas asesoras). b) Curso a especialidades. c) Capacitación personal no uniformado. d) Capacitación por diferentes rubros. e) Capacitación para impactar hallazgos recurrentes.	UNIDADES POLICIALES A NIVEL PAIS (COMO PRODUCTO DE LAS MESAS DE TRABAJO)	NIVEL PAIS	OCTUBRE
6. Revisión, análisis y consolidación de las capacitaciones del personal no uniformado	DITAH - DIEPO	DITAH ANAOC - DIEPO - DITAH PERNU	OCTUBRE
7. Consolidación del PIC	DITAH - DIEPO	DITAH ANAOC - DIEPO	NOVIEMBRE

HOJA 2 DEL ANEXO 2 DE LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA TRANSITORIA Nro. 034 DEL 04 SEP 2024 / "INSTRUCCIONES DE COORDINACIÓN PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-, VIGENCIA 2025".

CRONOGRAMA MESAS DE TRABAJO					
Lugar de Asistencia	**Responsable**	**Unidades Convocadas**	**Personal que asiste**	**Fecha inicio**	**Fecha final**
Instalaciones Región de Policía Nro. 1	JESEP - DITAH - DIEPO	ESMEB - DESAP - REGI1 - MEBOG - DEAMA - JESEP - UNDMO - PONALSAR - UNIPOL - COPES - ESREY - DEBOY - METUN (En el caso de DESAP y DEAMA la conexión será a través del uso de las tecnologías)	Jefe o responsable de Talento Humano, Responsables de Capacitaciones DITAH, DIEPO y Escuela de Cobertura	09/09/2024	13/09/2024
Instalaciones Dirección de Educación Policial	DITAH - DIEPO	DIEPO - DISAN - ECSAN - ESTIC - COEST - DIBIE - OFITE	Jefe o responsable de Talento Humano, Responsables de Capacitaciones DITAH, DIEPO y Escuela de Cobertura	16/09/2024	20/09/2024
Instalaciones Región de Policía Nro. 2	REGI2 - DITAH - DIEPO	ESGON - REGI2 - DEPUY - DETOL - MENEV - METIB - DEUIL - DECAQ - CENOP	Jefe o responsable de Talento Humano, Responsables de Capacitaciones DITAH, DIEPO y Escuela de Cobertura	23/09/2024	27/09/2024
Instalaciones Dirección de Educación Policial	SUDIR - DITAH - DIEPO	ESAND - DIRAN - ESAVI - SEGEN - SUDIR – UNIPEP - CENEP	Jefe o responsable de Talento Humano, Responsables de Capacitaciones DITAH, DIEPO y Escuela de Cobertura	30/09/2024	04/10/2024
Instalaciones Región de Policía Nro. 3	REGI3 - DITAH - DIEPO	DECAL - MEMAZ - ESAGU - DEQUI - MEPER - DERIS - REGI3	Jefe o responsable de Talento Humano, Responsables de Capacitaciones DITAH, DIEPO y Escuela de Cobertura	07/10/2024	11/10/2024
Instalaciones Dirección de Educación Policial	DITAH - DIEPO	DITAH PERNU - ESCIC - DIPOL - INGER - JEDEH	Jefe o responsable de Talento Humano, Responsables de Capacitaciones DITAH, DIEPO y Escuela de Cobertura	15/10/2024	18/10/2024
Instalaciones Región de Policía Nro. 4	REGI4 - DITAH - DIEPO	ESBOL - DEVAL - MEPAS - MECAL - MEPOY - DENAR - REGI4 - DECAU	Jefe o responsable de Talento Humano, Responsables de Capacitaciones DITAH, DIEPO y Escuela de Cobertura	21/10/2024	25/10/2024
Instalaciones Dirección de Educación Policial	DIJIN - DITAH - DIEPO	DIJIN - ESINC - OFPLA - POLFA	Jefe o responsable de Talento Humano, Responsables de Capacitaciones DITAH, DIEPO y Escuela de Cobertura	28/10/2024	01/11/2024
Instalaciones Región de Policía Nro. 5	REGI5 - DITAH - DIEPO	REGION 5 - MECUC - DESAN - ESVEL - DENOR - DEMAM - MEBUC - DEARA	Jefe o responsable de Talento Humano, Responsables de Capacitaciones DITAH, DIEPO y Escuela de Cobertura	05/11/2024	08/11/2024
Instalaciones Dirección de Educación Policial	DECUN - DITAH - DIEPO	DECUN - ESSUM - MESOA - ESJIM - ESPOL - ESCEQ	Jefe o responsable de Talento Humano, Responsables de Capacitaciones DITAH, DIEPO y Escuela de Cobertura	11/11/2024	15/11/2024
Instalaciones Región de Policía Nro. 6	REGI6 - DITAH - DIEPO	ESCER - DEANT - REGI6 - DEURA - MEVAL - DECOR - MEMOT - DECHO - ESMAC	Jefe o responsable de Talento Humano, Responsables de Capacitaciones DITAH, DIEPO y Escuela de Cobertura	18/11/2024	22/11/2024
Instalaciones Dirección de Educación Policial	DIPON - DITAH - DIEPO	ESEVI - DITRA - OCINT - ESPRO - DIPRO - DIPON - DIASE - ESANT – DINCO - ORECI	Jefe o responsable de Talento Humano, Responsables de Capacitaciones DITAH, DIEPO y Escuela de Cobertura	25/11/2024	29/11/2024

HOJA 3 DEL ANEXO 2 DE LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA TRANSITORIA Nro. 0 3 4 - DEL "INSTRUCCIONES DE COORDINACIÓN PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-, VIGENCIA 2025".

CRONOGRAMA MESAS DE TRABAJO					
Lugar de Asistencia	**Responsable**	**Unidades Convocadas**	**Personal que asiste**	**Fecha inicio**	**Fecha final**
Instalaciones Región de Policía Nro. 7	REGI7 - DITAH - DIEPO	DECAS - REGI7 - ESECU - DEGUV - MEVIL - DEVAU - DEMET - DEVIC - DEGUN	Jefe o responsable de Talento Humano, Responsables de Capacitaciones DITAH, DIEPO y Escuela de Cobertura	02/12/2024	06/12/2024
Instalaciones Dirección de Educación Policial	JESEP - DITAH - DIEPO	DICAR - ESCAR - REMSA - JESEP - JENAR - CILET - DIFRA - DILOF - ESGAC	Jefe o responsable de Talento Humano, Responsables de Capacitaciones DITAH, DIEPO y Escuela de Cobertura	09/12/2024	13/12/2024
Instalaciones Región de Policía Nro. 8	REGI8 - DITAH - DIEPO	DEATA - CIWAY - MECAR - ESANA - MEBAR - REGI8 - MESAN - DEGUA - DEMAG - DEBOL - DECES - DESUC – ESRAN - MEVAP	Jefe o responsable de Talento Humano, Responsables de Capacitaciones DITAH, DIEPO y Escuela de Cobertura	16/12/2024	20/12/2024

REVISÓ,

Coronel **DIANA CONSTANZA TORRES CASTELLANOS**
Jefe Oficina de Planeación

MATRIZ PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL NO UNIFORMADO DE LA POLICÍA NACIONAL

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLÍCIA NACIONAL

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

MATRIZ PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL NO UNIFORMADO

No.	NIVEL DEL EMPLEO	EMPLEO	APELLIDOS_NOMBRES	IDENTIFICACION	REGIÓN	SIGLA PAPA	SIGLA FISICA	CUMPLE FUNCIONES DEL CARGO	NIVEL ACADEMICO DEL EVENTO	OPCION	DESCRIPCION DEL EVENTO A CAPACITAR (OFERTA ACADÉMICA DINAE)	MODALIDAD
1	ASISTENCIAL	APA10	VARGAS RENDON DIEGO ALEXANDER	1031144468	REGI1	INSGE	MEBOG	RESPONSABLE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y DE RECURSOS	CURSO	1	CURSO BASICO DE PLANEACION	VIRTUAL
2	ASISTENCIAL	APA10	VARGAS RENDON DIEGO ALEXANDER	1031144468	REGI1	INSGE	MEBOG	RESPONSABLE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y DE RECURSOS	SEMINARIO	2	SEMINARIO CONTABILIDAD BASICA, INGRESOS Y GASTOS	VIRTUAL
3	ASESOR	ASE02	MARTINEZ PEÑA MARIA FRANCISCA	24568741	REGI2	DIJIN	DEUIL	PERITO - DACTILOSCOPIA	SEMINARIO	1	SEMINARIO TECNICAS MODERNAS DE IDENTIFICACIÓN DACTILOSCOPICA	VIRTUAL
4												

FIRMA DUEÑO DE PROCESO O UNIDAD
GRADO, NOMBRES Y APELLIDOS
CARGO

DOCUMENTO NO CONTROLADO

QUIEN ELABORA: GR, NOMBRES Y APELLIDOS
FECHA:

INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO DE LA "MATRIZ PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL NO UNIFORMADO"

(En medio magnético)

De acuerdo con los requerimientos de capacitación establecidos en la "*Tabla de Registro de Competencias Laborales*" para el personal no uniformado se realizará el diligenciamiento de la matriz, así:

En la columna B: diligenciar el nivel del empleo, según lo establecido en el Manual de Funciones para el Personal No Uniformado.

En la columna C: digitar el código y grado de acuerdo al empleo.

En la columna D: relacionar nombres y apellidos del funcionario.

En la columna E: digitar la cédula del funcionario.

En la columna F: relacionar la unidad laboral del funcionario.

En la columna G: digitar la unidad física donde labora el funcionario.

En la columna H: relacionar el nombre del cargo (homologo), del cual cumple funciones el funcionario No uniformado.

En la columna I: digitar el nivel académico (seminario, curso, diplomado) del evento al cual se está postulando.

En la columna J: digitar 1, 2 o 3 según la cantidad de eventos a los que se postula el funcionario.

En la columna K: relacionar el programa o evento académico con la denominación tal cual como aparece en la oferta de la Dirección de Educación Policial o institución educativa, se debe tener presente que la capacitación debe estar acorde con los requerimientos del nivel del empleo.

a) Ejemplo: Forma correcta: Curso en Gestión de Calidad.
   Forma incorrecta: En Gestión de Calidad.

En la columna L: digitar si la capacitación es en modalidad presencial o virtual.

REVISÓ,

Coronel **DIANA CONSTANZA TORRES CASTELLANOS**
Jefe Oficina de Planeación

ANEXO 4 DE LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA TRANSITORIA Nro 034 / DEL 04 SEP 2024 "INSTRUCCIONES DE COORDINACIÓN PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-, VIGENCIA 2025".

MATRIZ PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN TRANSVERSAL DE IMPACTO INSTITUCIONAL Y/O POR UNIDAD

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

POLÍCIA NACIONAL

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

MATRIZ PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN TRANSVERSAL DE IMPACTO INSTITUCIONAL Y/O POR UNIDAD

Nº	REGIÓN	SIGLA PAPA	SIGLA FISICA	UNIDAD PROCESO	IMPACTO	NIVEL ACADEMICO DEL EVENTO	DESCRIPCION DEL EVENTO A CAPACITAR (OFERTA ACADÉMICA DINAE)	CANTIDAD FUNCIONARIOS	SUMINISTRADO POR	MODALIDAD	OBSERVACION
1	REGI3	DECAL	DECAL	DISEC	POR UNIDAD	Seminario	Mediación Policial In Situ	15	DINAE	Presencial	
2	REGI1	MEBOG	MEBOG	DISEC	POR UNIDAD	Seminario	Mediación Policial In Situ	120	DINAE	Presencial	
3				DISEC	INSTITUCIONAL	Seminario	Plan democracia	140.000	DINAE	Virtual	
4											
5											

FIRMA DUEÑO DE PROCESO O UNIDAD

GRADO, NOMBRES Y APELIDOS

CARGO

DOCUMENTO NO CONTROLADO

QUIEN ELABORA: GR, NOMBRES Y APELLIDOS

FECHA:

INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO DE LA "MATRIZ PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN TRANSVERSAL DE IMPACTO INSTITUCIONAL"

(En medio magnético)

Se realizará el diligenciamiento de la matriz, así:

En la columna B: diligenciar la Región de Policía a donde pertenece la unidad donde se encuentran físicamente los funcionarios.

En la columna C: relacionar la unidad laboral del funcionario.

En la columna D: digitar la unidad física donde labora el funcionario.

En la columna E: digitar la unidad dueña de proceso (responsable de consolidar la información).

En la columna F: relacionar si la capacitación es institucional o por unidad (exclusivo del proceso).

En la columna G: digitar el nivel académico (seminario, curso, diplomado) del evento que se está programando.

En la columna H: relacionar el programa o evento académico con la denominación tal cual como aparece en la oferta de la Dirección de Educación Policial o institución educativa.

b) Ejemplo: Forma correcta: Curso en Gestión de Calidad.
Forma incorrecta: En Gestión de Calidad.

En la columna I: relacionar la cantidad de funcionarios a capacitar.

En la columna J: digitar la institución educativa que oferta el evento académico.

En la columna K: deberá digitar si la capacitación es en modalidad presencial o virtual.

En la columna L: relacionar alguna nota aclaratoria (de ser necesario).

REVISÓ,

Coronel **DIANA CONSTANZA TORRES CASTELLANOS**
Jefe Oficina de Planeación

MATRIZ PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ESPECIALIDADES

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLÍCIA NACIONAL

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ESPECIALIDADES

N°	REGIÓN	SIGLA PAPA	SIGLA FISICA	NIVEL ACADEMICO DEL EVENTO	DESCRIPCION DEL EVENTO A CAPACITAR (OFERTA ACADÉMICA DINAE)	MODALIDAD	ESCUELA	CANTIDAD DE PARTICIPANTES		OBSERVACION
								CARGO A IMPACTAR	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS	
1	REGI1	DIJIN	DIJIN	CURSO	Curso Básico de Policía Judicial	Presencial	ESINC	INVESTIGADOR CRIMINAL	225	
2	REGI1	DIJIN	MEBOG	DIPLOMADO	Diplomado Análisis y Procesamiento del Lugar de los Hechos	Presencial	ESINC	INVESTIGADOR CRIMINAL	67	
	REGI1	DIJIN	DECUN						16	
	REGI1	DIJIN	DEBOY						14	
	REGI2	DIJIN	MENEV						13	
	REGI2	DIJIN	DETOL						21	
	REGI6	DIJIN	MEVAL						42	
	REGI6	DIJIN	DEANT						31	
	REGI8	DIJIN	MEBAR						28	
3	REGI1	DIPRO	DIPRO	SEMINARIO	Curso Seguridad y Protección a Personas e Instalaciones	Presencial	ESPRO	HOMBRE Y/O MUJER DE PROTECCIÓN	275	
4										

DOCUMENTO NO CONTROLADO

FIRMA DUEÑO DE PROCESO O UNIDAD
GRADO, NOMBRES Y APELIDOS
CARGO

QUIEN ELABORA: GR, NOMBRES Y APELLIDOS
FECHA:

INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO DE LA "MATRIZ PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ESPECIALIDADES"
(En medio magnético)

Se realizará el diligenciamiento de la matriz, así:

En la columna B: diligenciar la Región de Policía a donde pertenece la unidad donde se encuentran físicamente los funcionarios.

En la columna C: relacionar la unidad laboral del funcionario.

En la columna D: digitar la unidad física donde labora el funcionario.

En la columna E: digitar el nivel académico (seminario, curso, diplomado) del evento que se está programando.

En la columna F: relacionar el programa o evento académico con la denominación tal cual como aparece en la oferta de la Dirección de Educación Policial.

a. Ejemplo: Forma correcta: Curso en Gestión de Calidad.
Forma incorrecta: En Gestión de Calidad.

En la columna G: digitar si la capacitación es en modalidad presencial o virtual.

En la columna H: digitar la sigla de la Escuela que desarrollará el evento académico.

En la columna I: relacionar el nombre del cargo que se impactará con esa capacitación (puede colocar más de uno de ser necesario).

En la columna J: relacionar la cantidad de funcionarios a capacitar.

En la columna K: relacionar alguna nota aclaratoria (de ser necesario).

REVISÓ,

Coronel **DIANA CONSTANZA TORRES CASTELLANOS**
Jefe Oficina de Planeación

ANEXO 6 DE LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA TRANSITORIA Nro. 034 / DEL 04 SEP 2024 / "INSTRUCCIONES DE COORDINACIÓN PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-, VIGENCIA 2025".

MATRIZ PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR DIFERENTES RUBROS

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLÍCIA NACIONAL

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

MATRIZ PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR DIFERENTES RUBROS

No.	SIGLA PAPA	RUBRO PRESUPUESTAL	NIVEL ACADEMICO DEL EVENTO	DESCRIPCION DEL EVENTO A CAPACITAR (OFERTA ACADÉMICA DINAE)	CANTIDAD FUNCIONARIOS	MODALIDAD	CARGO A IMPACTAR	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	OBSERVACION
1	DIRAN	NACIONALIZACIÓN	CURSO	Curso Operador en Sistemas de Aeronaves Remotamente Tripuladas SIART	50	Presencial	PILOTO	$100.000	$5.000.000	
2	DIRAN	NACIONALIZACIÓN	SEMINARIO	Seminario Seguridad Industrial	100	Virtual	ARTILLERO	$150.000	$15.000.000	
3	DIRAN	INL - PONAL	SEMINARIO	Seminario interpretación y análisis de imágenes para la inspección antidrogas	10	Presencial	INSPECTOR (A) DE CONTROL PORTUARIO Y AEROPORTUARIO	$650.000	$6.500.000	
4	DITRA	PRESUPUESTO PROPIO	DIPLOMADO	Diplomado en Actualización y Legislación de Transito	321	Presencial	INTEGRANTE TRANSITO Y TRANSPORTE URBANO	$827.335	$325.969.990	
5										
6										
7										
8										
9										

DOCUMENTO NO CONTROLADO

FIRMA DUEÑO DE PROCESO O UNIDAD
GRADO, NOMBRES Y APELLIDOS
CARGO

QUIEN ELABORA: GR, NOMBRES Y APELLIDOS

FECHA:

INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO DE LA "MATRIZ PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR DIFERENTES RUBROS"

(En medio magnético)

Se realizará el diligenciamiento de la matriz, así:

En la columna B: relacionar la unidad laboral del funcionario.

En la columna C: digitar la entidad de donde provienen los recursos para la ejecución de la capacitación.

En la columna D: digitar el nivel académico (seminario, curso, diplomado) del evento que se está programando.

En la columna E: relacionar el programa o evento académico con la denominación tal cual como aparece en la oferta de la Dirección de Educación Policial.

a. Ejemplo: Forma correcta: Curso en Gestión de Calidad.
Forma incorrecta: En Gestión de Calidad.

En la columna F: relacionar la cantidad de funcionarios a capacitar.

En la columna G: digitar si la capacitación es en modalidad presencial o virtual.

En la columna H: relacionar el nombre del cargo que se impactará con esa capacitación (puede colocar más de uno de ser necesario).

En la columna I: digitar el valor unitario del evento académico por cada funcionario.

En la columna J: digitar el costo total del evento académico.

En la columna K: relacionar alguna nota aclaratoria (de ser necesario).

REVISÓ,

Coronel **DIANA CONSTANZA TORRES CASTELLANOS**
Jefe Oficina de Planeación

MATRIZ PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA IMPACTAR LOS HALLAZGOS RECURRENTES (UNIDADES DUEÑAS DE PROCESO)

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLÍCIA NACIONAL

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

MATRIZ PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA IMPACTAR LOS HALLAZGOS RECURRENTES (UNIDADES DUEÑAS DE PROCESO)

Nº	HALLAZGO RECURRENTE	REGIÓN	SIGLA PAPA	SIGLA FISICA	UNIDAD PROCESO	NIVEL ACADEMICO DEL EVENTO	DESCRIPCION DEL EVENTO A CAPACITAR (OFERTA ACADÉMICA DINAE)	CANTIDAD FUNCIONARIOS	SUMINISTRADO POR	MODALIDAD	OBSERVACION
1	No se ha realizado la homologación del personal no uniformado a los cargos del personal uniformado.	4	MEPOY	MEPOY	DITAH	Seminario	Diplomado Operacional del Talento Humano	2	ESCIC	Virtual	
2		2	DEUIL	DEUIL	DITAH	Seminario		2	ESCIC	Virtual	
3											
4											
5											

FIRMA DUEÑO DE PROCESO O UNIDAD
GRADO, NOMBRES Y APELIDOS
CARGO

DOCUMENTO NO CONTROLADO

QUIEN ELABORA: GR, NOMBRES Y APELLIDOS
FECHA:

INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO DE LA "MATRIZ PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA IMPACTAR LOS HALLAZGOS RECURRENTES (UNIDADES DUEÑAS DE PROCESO)"

(En medio magnético)

Se realizará el diligenciamiento de la matriz, así:

En la columna B: relacionar el hallazgo recurrente que se pretende impactar.

En la columna C: diligenciar la Región de Policía a donde pertenece la unidad donde se encuentran físicamente los funcionarios.

En la columna D: relacionar la unidad laboral del funcionario.

En la columna E: digitar la unidad física donde labora el funcionario.

En la columna F: digitar la unidad dueña del proceso o procedimiento al que se afectó con el hallazgo.

En la columna G: digitar el nivel académico (seminario, curso, diplomado) del evento que se está programando para contrarrestara el hallazgo.

En la columna H: relacionar el programa o evento académico con la denominación tal cual como aparece en la oferta de la Dirección de Educación Policial.

a. Ejemplo: Forma correcta: Curso en Gestión de Calidad.
Forma incorrecta: En Gestión de Calidad.

En la columna I: relacionar la cantidad de funcionarios a capacitar.

En la columna J: digitar la sigla de la Escuela que desarrollará el evento académico.

En la columna K: digitar si la capacitación es en modalidad presencial o virtual.

En la columna L: relacionar alguna nota aclaratoria (de ser necesario).

REVISÓ,

Coronel **DIANA CONSTANZA TORRES CASTELLANOS**
Jefe Oficina de Planeación

ANEXO 8 DE LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA TRANSITORIA Nro. 034 / DEL 04 SEP 2024 / "INSTRUCCIONES DE COORDINACIÓN PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-, VIGENCIA 2025".

MATRIZ PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL UNIFORMADO DE LA POLICÍA NACIONAL

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLÍCIA NACIONAL

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

MATRIZ PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL UNIFORMADO

No.	NIVEL DEL EMPLEO	Grado	APELLIDOS_NOMBRES	IDENTIFICACION	REGIÓN	SIGLA PAPA	SIGLA FISICA	CUMPLE FUNCIONES DEL CARGO	NIVEL ACADEMICO DEL EVENTO	OPCION	DESCRIPCION DEL EVENTO A CAPACITAR (OFERTA ACADÉMICA DINAE)	MODALIDAD
1	Administrativo	IT	FERNANDEZ TELLEZ JESUS DAVID	123456789	1	DEBOY	DEBOY	RESPONSABLE UBICACIÓN LABORAL	PROFESIONAL	1	CURSO BASICO TALENTO HUMANO	VIRTUAL
2	operativo	IT	FERNANDEZ TELLEZ JESUS DAVID	123456789	1	DEBOY	DEBOY	COMANDANTE PATRULLA DE VIGILANCIA	TECNICO	1	SISTEMA TACTIVO BASICO	PRESENCIAL
3												
4												

FIRMA DUEÑO DE PROCESO O UNIDAD
GRADO, NOMBRES Y APELIDOS
CARGO

DOCUMENTO NO CONTROLADO

QUIEN ELABORA: GR, NOMBRES Y APELLIDOS
FECHA:

INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO DE LA "MATRIZ PARA LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL UNIFORMADO"

(En medio magnético)

De acuerdo con los requerimientos de capacitación establecidos en la "Tabla de Registro de Competencias Laborales" para el personal uniformado se realizará el diligenciamiento de la matriz así:

En la columna B: diligenciar el nivel del empleo, según lo establecido en el Manual de Funciones para el Personal No Uniformado.

En la columna C: digitar el código y grado de acuerdo al empleo.

En la columna D: relacionar nombres y apellidos del funcionario.

En la columna E: digitar la cédula del funcionario.

En la columna F: relacionar la unidad laboral del funcionario.

En la columna G: digitar la unidad física donde labora el funcionario.

En la columna H: relacionar el nombre del cargo (homologo), del cual cumple funciones el funcionario No uniformado.

En la columna I: nivel académico (seminario, curso, diplomado) del evento al cual se está postulando.

En la columna J: digitar 1, 2 o 3 según la cantidad de eventos a los que se postula el funcionario.

En la columna K: relacionar el programa o evento académico con la denominación tal cual como aparece en la oferta de la Dirección de Educación Policial o institución educativa, se debe tener presente que la capacitación debe estar acorde con los requerimientos del nivel del empleo.

a) Ejemplo: Forma correcta: Curso en Gestión de Calidad.
Forma incorrecta: En Gestión de Calidad.

En la columna L: digitar si la capacitación es en modalidad presencial o virtual.

REVISÓ,

Coronel **DIANA CONSTANZA TORRES CASTELLANOS**
Jefe Oficina de Planeación

ANEXO 9 DE LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA TRANSITORIA Nro. 034 / DEL 04 SEP 2024 / "INSTRUCCIONES DE COORDINACIÓN PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-, VIGENCIA 2025".

MATRIZ IDENTIFICACIÓN DE OFERTA ACADÉMICA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN POLICIAL

Nro.	Estrategia de capacitación	Modalidad	Nivel académico	Programa	Intensidad horaria (en horas)	Duración en semanas	Escuela de ejecución

DOCUMENTO NO CONTROLADO

REVISÓ,

Coronel **DIANA CONSTANZA TORRES CASTELLANOS**
Jefe Oficina de Planeación

ANEXO 10 DE LA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA TRANSITORIA Nro. 034 / DEL 04 SEP 2024 / "INSTRUCCIONES DE COORDINACIÓN PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-, VIGENCIA 2025".

MATRIZ IDENTIFICACIÓN DE OFERTA ACADÉMICA SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

CÓDIGO	RED CONOCIMIENTO	TIPO FORMACIÓN	NIVEL FORMACIÓN	MODALIDAD	NOMBRE PROGRAMA	DURACIÓN

REVISÓ,

DOCUMENTO NO CONTROLADO

Coronel **DIANA CONSTANZA TORRES CASTELLANOS**
Jefe Oficina de Planeación