



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) DEL EJÉRCITO NACIONAL

JEFATURA DE ESTADO MAYOR DE PLANEACIÓN Y  
POLÍTICAS (JEMPP)  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MILITAR (CEDE7)

2023

**EJÉRCITO NACIONAL**

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 # 26-25 CAN, edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465, Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)



PÚBLICA



## Contenido

1. Introducción.....	3
2. Marco Normativo.....	4
4. Líneas Estratégicas.....	7
5. Meta.....	11
6. Objetivos.....	11
6.1 Objetivo General.....	11
6.2 Objetivos Específicos.....	12
7. Finalidad del Plan.....	12
8. Marco Conceptual.....	12
9. Lineamientos Pedagógicos.....	14
10. Enfoque Pedagógico.....	17
11. Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional.....	18
12. Implementación y Ejecución.....	19
13. Definiciones y abreviaturas.....	22
14. Metodología y Construcción del PIC.....	23
15. Referencias Bibliográficas.....	30
16. Anexos.....	32

**EJÉRCITO NACIONAL**

**PATRIA HONOR LEALTAD**

Carrera 54 # 26-25 CAN Edificio Fortaleza oficina 465 – Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)

**PÚBLICA**





## 1. Introducción

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Ejército Nacional 2023 se basa en que *“La capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional”* (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 4).

En tal sentido, se hace necesario fortalecer las capacidades institucionales de las entidades del Estado para que estas oferten programas de aprendizaje. Por otro lado, las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual están directamente vinculadas con el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la planeación estratégica de las entidades, de acuerdo con el artículo 2.2.22.3.3 del Decreto 1499 de 2017, referente a los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Bajo esta premisa, la capacitación debe ser una actividad continua y constante, incluso si el desempeño de las personas es excelente, se debe incentivar la mejora continua las habilidades. La base principal de los programas de mejoramiento continuo es la constante capacitación de las personas para lograr niveles de desempeño cada vez más elevados.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) está proyectado con una metodología que permite realizar un diagnóstico de necesidades en materia de capacitación para el personal de oficiales, suboficiales y personal civil del Ejército Nacional; este proceso es realizado por el Departamento de Educación Militar (CEDE7). Lo anterior, se desarrolla por intermedio de los líderes de proceso de acuerdo con el sistema integrado de gestión de la Fuerza. Así mismo, se lleva a cabo el seguimiento a los planes y programas institucionales, al igual que al cumplimiento de los objetivos estratégicos contemplados en el Plan Estratégico Institucional (PEI) y los lineamientos definidos por el Comandante del Ejército Nacional.

## EJÉRCITO NACIONAL

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 # 26-25 CAN, edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465, Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)



PÚBLICA



El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2023, de acuerdo con MIPG, soporta la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, así como a la de Gestión del Conocimiento y la innovación buscando la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos estratégicos de la Fuerza, a fin de contribuir con el fortalecimiento de la profesionalización militar.

El presente Plan Institucional de Capacitación (PIC) genera los lineamientos en lo concerniente a las capacitaciones del Ejército Nacional para la vigencia 2023, considerando los siguientes ejes temáticos, los cuales están enmarcados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, emitido en marzo del 2020.

- Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación.
- Eje 2. Creación de valor público.
- Eje 3. Transformación digital.
- Eje 4. Probidad y ética de lo público.
- Eje 5. Bilingüismo.
- Eje 6. Otras temáticas establecidas por la normatividad vigente.  
(Ver anexos A y B).

## 2. Marco Normativo

1. Constitución Política de Colombia de 1991.
2. Ley 115 del 08 de febrero de 1994, "Por la cual se expide la Ley general de educación".
3. Ley 594 del 14 de julio del 2000, "Por la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones".
4. Ley 909 del 23 de septiembre del 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
5. Ley 1064 del 26 de julio del 2006, "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".

**EJÉRCITO NACIONAL**

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 # 26-25 CAN Edificio Fortaleza oficina 465 – Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)



PÚBLICA



6. Ley 1474 del 12 de julio del 2011, "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".
7. Decreto 1083 del 26 de mayo del 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública y todas sus respectivas modificaciones y adiciones".
8. Decreto 1070 del 26 de mayo del 2015, "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa".
9. Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera".
10. Decreto 397 del 17 de marzo del 2022, "Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2022 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación".
11. Resolución N° 2420 del 25 de octubre del 2018, "Por la cual se conforma el Comité Institucional y Desempeño, se actualiza al Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el Ejército Nacional de Colombia y se dictan otras disposiciones".
12. Resolución N° 0455 del 11 de marzo del 2021, "Por la cual se adopta la Política de Educación para la Fuerza Pública (PEFuP) 2021-2026: hacia una educación diferencial y de calidad".
13. Manual del Sistema Integrado de Gestión versión 10 del 8 de mayo de 2018.
14. Directiva Permanente N° 01023 del 22 de noviembre de 2016, "Cumplimiento eficiencia administrativa y lineamientos de la política de cero papel en la administración pública", emitida por el Comando del Ejército Nacional.
15. Directiva Presidencial N° 08 del 17 septiembre del 2022, directrices de austeridad hacia un gasto público eficiente.
16. Directiva Permanente No 00031 de 2018, "Emitir lineamientos para el aprendizaje, enseñanza y capacitación del idioma inglés en el Ejército Nacional".

## EJÉRCITO NACIONAL

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 # 26-25 CAN, edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465, Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)



PÚBLICA



17. Directiva Permanente N°00000166 del 22 de septiembre de 2020 “Procedimientos del ciclo de Gestión Humana desarrollados por la Dirección de Gestión Humana por Competencias”.
18. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, de marzo de 2020” emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública”.
19. Plan N° 00032635 que emite el Comando del Ejército Nacional a través de la Jefatura de Estado Mayor de Planeación y Políticas y el Departamento de Personal, con el fin de impartir órdenes e instrucciones para el desarrollo del programa de inducción, inducción al cargo y reinducción del personal militar (oficiales, suboficiales) y personal civil de planta. 28 de diciembre del 2022. Público reservado.
20. Manual Fundamental del Ejército 1.0 El Ejército, 2017.
21. Manual Fundamental del Ejército 1-01 Doctrina, 2017.
22. Manual Fundamental del Ejército 6-0 Mando Tipo Misión, 2017.
23. Manual Fundamental del Ejército 6-22 Liderazgo, 2017.
24. Manual Fundamental del Ejército 7-0 Desarrollo de Líderes, 2017.
25. Norma Técnica de Calidad ISO 9001:2015.

**EJÉRCITO NACIONAL**

**PATRIA HONOR LEALTAD**

Carrera 54 # 26-25 CAN Edificio Fortaleza oficina 465 – Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)

**PÚBLICA**



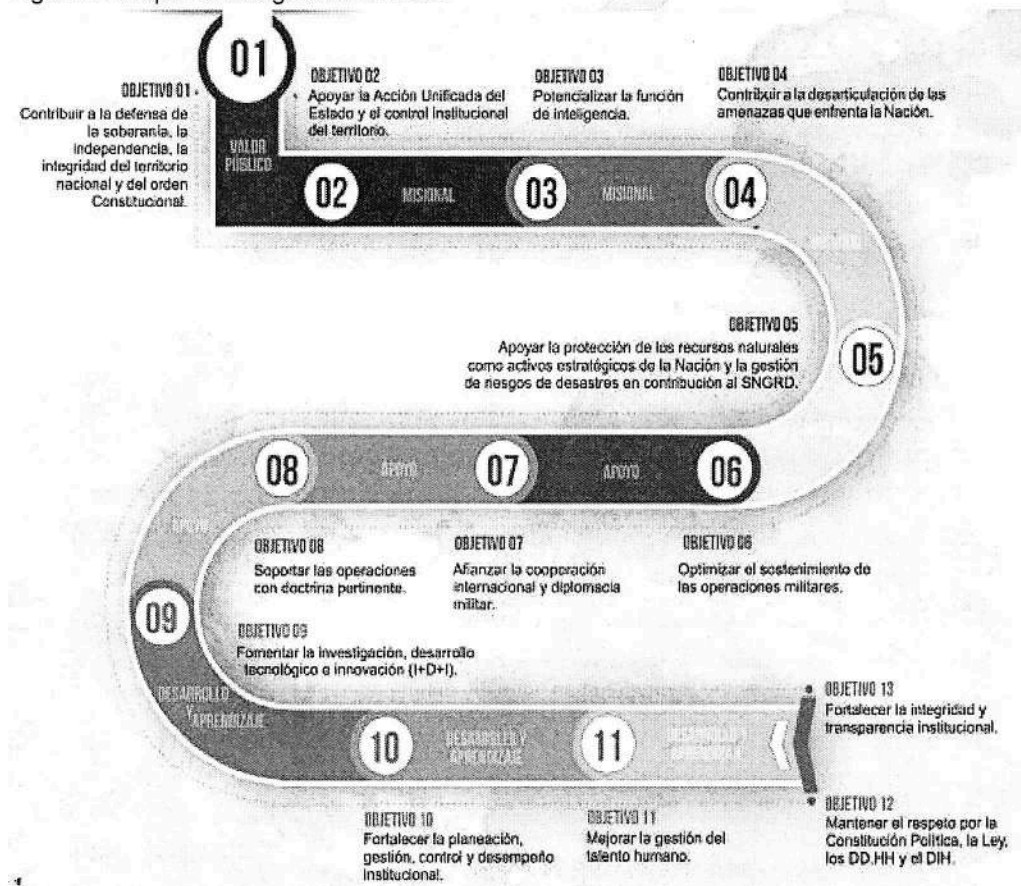


## 4. Líneas Estratégicas

### 4.1 Plan Estratégico Institucional

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Ejército Nacional para el año 2023 es transversal y permite dar respuesta al Plan Estratégico Institucional (PEI) a través del Mapa Estratégico 2019-2022, tal y como se evidencia a continuación

Figura 1. Mapa Estratégico 2019-2022



Fuente: (EJC, 2020).

**EJÉRCITO NACIONAL**

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 # 26-25 CAN, edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465, Bogotá D.C.  
cede7@buzonejercito.mil.co - diped@buzonejercito.mil.co



PÚBLICA



Como se puede apreciar en la Figura 1, el PIC 2023 se enmarca en la perspectiva de desarrollo y aprendizaje e impacta de forma directa el Sistema de Educación Militar, y genera un aporte significativo al objetivo estratégico N° 10 “Fortalecer la Planeación, Gestión, Control y Desempeño Institucional” en el marco del desarrollo de la dimensión de Gestión del Conocimiento e innovación y al Sistema de Personal, generando un curso de acción para el objetivo estratégico N° 11 “Mejorar la Gestión del Talento Humano”.

De igual manera, el Plan Institucional de Capacitación responde al cumplimiento de los objetivos estratégicos transversales del Ejército Nacional, como lo son: el objetivo N° 13 “Fortalecer la integridad y transparencia institucional”, así como, el objetivo transversal N° 12 “Mantener el respeto por la constitución Política, la ley, los DD. HH. y el DIH”.

#### 4.2 Lineamientos del Ejército Nacional

El Plan Institucional de Capacitación tiene como punto de partida el desarrollo de capacidades y competencias bajo los preceptos del respeto por los Derechos Humanos (DD. HH.) y el Derecho Internacional Humanitario (DIH). De la misma manera, el PIC considera a la Gestión Humana por competencias como factor de éxito para la Institución, así como, la acción unificada como fundamento para la consolidación, dando una orientación clara de los planes de capacitación hacia el fortalecimiento de competencias comunicativas, de interacción, de relacionamiento, servicio y atención al ciudadano a partir de las actividades de acción integral con las comunidades.

Adicionalmente, se define una hoja de ruta hacia la formulación de los planes de capacitación con múltiples líneas estratégicas de intervención, así:

- Educación y doctrina proyectada de manera prospectiva y focalizada en el cumplimiento de la misión.
- Innovación en nuestras tácticas, transformar nuestros procedimientos y fortalecer nuestros procesos.
- Ciencia y tecnología focalizada en solucionar los problemas de la Fuerza.

**EJÉRCITO NACIONAL**

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 # 26-25 CAN Edificio Fortaleza oficina 465 – Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)



PÚBLICA



- Capacidades diferenciales orientadas a la interoperabilidad, la doctrina Damasco mantendrá su proceso alineándose a las referencias internacionales, donde el idioma inglés se mantendrá como factor de exigencia.

En tal medida, la correcta ejecución del PIC 2023 no solo contribuirá al cumplimiento del mapa estratégico de la Institución sino con los lineamientos 2.0 establecidos por el comandante del Ejército Nacional.

#### 4.3 Alineación al Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2023 del Ejército Nacional se alinea al Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020-2030<sup>1</sup> establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual enuncia que “Las temáticas priorizadas se han definido en cuatro ejes temáticos de tal manera que se puedan concretar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial para dar respuesta al diagnóstico”. Por tal razón, los ejes con los cuales los programas de capacitación deben estructurarse son:

##### Eje 1. Gestión del Conocimiento y la innovación:

“Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser” (PNFC 2020-2030, pág. 42) este eje es desarrollado en el PIC 2023, con el fin de alcanzar una cultura de aprendizaje, logrando articular la generación y transferencia del conocimiento.

##### Eje 2. Creación de Valor Público:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano.

<sup>1</sup> Emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



Es decir que responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública (PNFC 2020-2030, p. 50). Es por esto que, el desarrollo de este eje dentro del PIC 2023, se llevará a cabo por medio de las distintas capacitaciones, queriendo alinear el fortalecimiento de las competencias y habilidades propias del cargo que desempeña el oficial, suboficial y civil dentro de la Institución.

### Eje 3. Transformación Digital:

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) de manera articulada con y por el ser humano (PNFC 2020-2030, p. 54). Este eje es de vital importancia dentro del Ejército Nacional ya que por medio de él se busca que los procesos sean más ágiles y prácticos de tal manera que se eviten reprocesos y se utilicen adecuadamente los recursos tecnológicos con los que cuenta la institución.

### Eje 4. Probidad y ética de lo Público:

De acuerdo al Código de Ética y todo lo que respecta a la Integridad y Transparencia Institucional de la Fuerza y teniendo en cuenta que *“La idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público”* (PNFC 2020-2030, p. 60).

### Eje 5. Bilingüismo:

El Ejército Nacional cuenta con la Directiva Permanente N° 000031 del 14 de



febrero del 2018 “Emitir lineamientos para el aprendizaje, enseñanza y certificación del idioma inglés en el Ejército Nacional” y la Directiva Permanente N° 22 del 3 de noviembre del 2021, “Criterios de estandarización para los procesos de enseñanza, aprendizaje y certificación de Lenguas Extranjeras en la Fuerza Pública”, expedida por el Ministerio de Defensa Nacional, las cuales nos hablan sobre la estandarización y normalización para el aprendizaje, enseñanza y certificación de inglés en la Fuerza, siendo de vital importancia que el personal cuente con las capacidades lingüísticas necesarias para el debido desempeño de los miembros del Ejército Nacional en escenarios internacionales y de esta manera se logre fortalecer estas habilidades y competencias.

## 5. Meta

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Ejército Nacional busca capacitar y sensibilizar al personal de oficiales, suboficiales y personal civil de planta en temas transversales y específicos para la Fuerza, contribuyendo al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios.

Gráfica N° 2 Metas Cumplimiento PIC



Dar cumplimiento a las actividades programadas en las unidades y dependencias del Ejército Nacional programadas a capacitar en la vigencia.



Medir el nivel de impacto en términos de satisfacción y nivel de apropiación del conocimiento a corto y mediano plazo correspondiente a los temas impartidos en el Plan Institucional de Capacitación.

Fuente: Departamento de Personal.

## 6. Objetivos

### 6.1 Objetivo General

Optimizar el desarrollo de las habilidades y competencias del personal militar y civil en pro del desempeño laboral y administrativo al interior de la Fuerza.

**EJÉRCITO NACIONAL**

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 # 26-25 CAN, edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465, Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)



PÚBLICA



## 6.2 Objetivos Específicos

- a. Fortalecer los conocimientos y competencias de los oficiales, suboficiales, personal civil de planta desde las tres dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer.
- b. Estructurar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) con un enfoque y marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades.
- c. Fortalecer mediante la capacitación y sensibilización los conocimientos y las competencias laborales afines al ejercicio de las diferentes funciones en el Ejército.

## 7. Finalidad del Plan

El Departamento de Educación Militar (CEDE7) considera la necesidad de aplicar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de forma compacta y útil para el personal de oficiales, suboficiales y personal civil de planta, con el propósito de tener en la institución un personal altamente calificado y competente para el desarrollo de las funciones administrativas en cumplimiento de la misión institucional.

Es por ello que por medio del PIC se logrará fortalecer de manera sustancial las competencias del personal al interior de la institución.

## 8. Marco Conceptual

A continuación, se definen los conceptos que serán tenidos en cuenta en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Ejército Nacional de acuerdo con la normatividad vigente, así:

**8.1 Plan Institucional de Capacitación (PIC):** "Es el conjunto de estrategias de capacitación conectadas con la finalidad de conseguir unos objetivos específicos de desarrollo de las competencias. Es un proceso estructurado y organizado por medio del cual se suministra información y se proporcionan



habilidades a una persona para que desempeñe a satisfacción un trabajo determinado” (Guerrero, 2015).

**8.2 Competencia:** las competencias son conductas dinámicas que se pueden reconstruir resignificar, siendo visibles aplicables en la cotidianidad. Son el puente entre las características individuales y las cualidades requeridas para el desempeño en determinada actividad, esta es una habilidad demostrada para aplicar conocimientos y aptitudes (Allen, 2005).

**8.3 Competencias Funcionales:** precisan y detallan lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de este (Decreto-Ley 815 de 2018, art. 2.2.4.5).

**8.4 Competencias Comportamentales:** son las competencias inherentes al servicio público que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral.

- Orientación a resultados.
- Orientación al usuario y al ciudadano.
- Transparencia.
- Trabajo en Equipo.
- Aprendizaje Continuo.
- Adaptación al Cambio.
- Compromiso con la Organización (Decreto-Ley 815, 2018, art. 2.2.4.6).

**8.5 Competencias Laborales:** las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público (Decreto-Ley 815 de 2018, art. 2.2.4.7).

## EJÉRCITO NACIONAL

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 # 26-25 CAN, edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465, Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)



PÚBLICA



**8.6 Capacitación Transversal:** son los temas de capacitación generales institucionales que debe conocer todo el personal de oficiales, suboficiales y personal civil (por ejemplo: Transformación del Ejército Nacional, Gestión Documental, Código de Ética, etc.)

**8.7 Capacitación Específica:** por medio de este tipo de capacitación se busca lograr aprendizajes en el personal que le permitan mejorar y realizar de manera eficiente las actividades, desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones en forma idónea y eficiente (Adecco, 2020).

## 9. Lineamientos Pedagógicos

Los lineamientos pedagógicos que enmarcan el Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Ejército Nacional para el personal militar y civil, son:

**9.1 Capacitación:** es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias (Chiavenato, 1998).

**9.2 Formación:** la formación es el proceso educativo que desarrolla las competencias necesarias de acuerdo con su rol, su especialidad y las necesidades de la Fuerza, en las diferentes áreas del conocimiento (Lineamientos de Educación del Ejército Nacional, pág. 61)

**9.3 Educación No Formal (Educación para el trabajo y desarrollo humano):** es la que se ofrece para complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el artículo 11 de esta ley (Ley N°115,1994, art. 36)



- 9.4 Educación Informal:** se define como el conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley N° 115, 1994, art. 43).
- 9.5 Educación Formal:** entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos (Decreto Ley 1567, 1998. art .7)
- 9.6 Dimensión del Hacer:** conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas materiales específicos. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2012- DAFP, p. 11).
- 9.7 Dimensión del Saber:** conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2012- DAFP, p. 11).
- 9.8 Dimensión del Ser:** conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2012- DAFP, p. 11).
- 9.9 Inducción:** *"La inducción es el primer acercamiento que tiene un funcionario con la institución con el fin de socializar y aprender estructura, cultura organizacional y elementos tales como: Misión, Visión, Régimen Castrense*

## EJÉRCITO NACIONAL

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 # 26-25 CAN, edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465, Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)



PÚBLICA



*Disciplinario y de Responsabilidad Administrativa por Pérdida y Daño de Bienes, Administración de Personal, integridad, ética y transparencia institucional, Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistemas Integrados de Gestión de Calidad propios del Ejército Nacional de Colombia” (Plan N° 007916, 2019).*

**9.10 Inducción al Puesto de Trabajo:** *“Esta inducción debe realizarse al personal militar y civil de planta que es designado a su nueva unidad, este procedimiento estará coordinado por las secciones de personal junto con los responsables de las diferentes temáticas, con el fin de brindarle información general que contenga todos los temas referentes a :Comando, Sistema Integrado de Gestión de la Unidad, Régimen Disciplinario y administrativo, integridad, ética y transparencia institucional, Administración de Personal, Seguridad y Salud en el Trabajo del Ejército Nacional, Capacidades, Procesos y Procedimientos de cada dependencia y la Inducción al Cargo Asignado la cual estará liderada por el jefe inmediato” (Plan N° 007916, 2019).*

**9.11 Reinducción:** *“Está dirigido a reorientar la integración del personal a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren los objetivos de la Fuerza. La temática de reinducción se impartirá a todo el personal cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios” (Plan N° 007916, 2019).*

**9.12 Entrenamiento en el Puesto de Trabajo:** *“Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata” (Circular Externa N° 100- 010 de 2014 del DAFP).*

**9.13 Profesionalización del Servidor Público:** esta hace referencia al proceso que lleva a cabo una persona, cuando hace su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado) poniendo en práctica el cierre de brechas identificadas (Michoa, 2015).

**EJÉRCITO NACIONAL**

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 # 26-25 CAN Edificio Fortaleza oficina 465 – Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)



PÚBLICA



## 10. Enfoque Pedagógico

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) para el desarrollo y la profesionalización del servidor público se establecen enfoques pedagógicos utilizados en gestión pública para el aprendizaje organizacional. Estos enfoques son los siguientes:

### Enfoque Conductista:

Este enfoque parte del principio que todo estímulo genera una respuesta, y donde la repetición va a estar condicionada a las consecuencias de esta respuesta. En tal razón, se busca que el aprendizaje se fundamente en el modelamiento de la conducta, incorporando la información desde el refuerzo constante y su repetición. Propone que la base fundamental de todo proceso de enseñanza - aprendizaje se halla representada por un reflejo condicionado, es decir, por la relación asociada que existe entre la respuesta y el estímulo que la provoca (Pavlov, 1936).

### Enfoque Tradicional:

El modelo pedagógico tradicional se caracteriza por la diferencia de roles entre el alumno y el profesor. En este tipo de sistema educativo el alumno es un receptor pasivo de la información, mientras que todo el peso del proceso educativo recae en el profesor, el cual debe ser un experto en la materia. El docente, quien entrega la información y es el estudiante quien debe replicar la información transmitida (Salvador, 2018).

### Enfoque Experiencial:

Este define que *“existe como una forma particular de aprendizaje distinguida por el papel central que la experiencia juega en el proceso de aprendizaje, este modelo supone que para aprender algo se debe trabajar o procesar la información que se recibe, lo que significa que no es teórico y se aprende haciendo, de una manera libre y sin interferencias”* (Kolb, 1984).

**EJÉRCITO NACIONAL**

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 # 26-25 CAN, edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465, Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)



PÚBLICA



### Enfoque Cognoscivista o Desarrollista:

Este enfoque contempla el aprendizaje como un proceso progresivo en el que se van construyendo las estructuras cognitivas. A través de dicho proceso de modificación cognitiva es posible alterar la conducta de aprendizaje, llevando a la persona a aprender por el mismo, llevando a procesos autónomos (Piaget, 1955).

### Enfoque Constructivista:

La opción constructivista surge tras un proceso de cambios en la interpretación de los procesos de enseñanza y aprendizaje que responde a las tres metáforas clásicas del aprendizaje y el aprendizaje como adquisición de respuestas, el aprendizaje como adquisición de conocimientos y el aprendizaje como construcción de significados el aprendizaje es un proceso constante, de descubrimiento y elaboración, donde la persona incorpora el conocimiento con base al entorno de sus necesidades y problemas, construyendo su aprendizaje a diario y lo más importante haciéndolo suyo (Mayer, 2000).

En tal razón, el enfoque pedagógico sobre el cual esta soportada la construcción y ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) es constructivista, donde el aprendizaje significativo es esencial para el aprendizaje y desarrollo de competencias, siendo un interés propio el profundizar en la información y apersonarse del conocimiento.

## 11. Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional

Para este procedimiento es necesario consolidar la información del diagnóstico de necesidades de capacitación, realizada a las diferentes unidades y dependencias del Ejército Nacional, de acuerdo con la guía para el desarrollo del PNFC y MIPG, donde se consolida la información bajo el diligenciamiento por parte de los líderes de procesos.

Para obtener el diagnóstico de necesidades de capacitación, se solicitó a cada uno de los líderes de proceso, a través de Circular N° 2022232020680413 del 21



de noviembre del 2022, emitida por el Departamento de Educación Militar (CEDE7), el diligenciamiento del formato diseñado para tal fin, conforme al procedimiento de capacitación.

Grafica N° 2 Formato Identificación Necesidades de Capacitación (PIC)

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
<p>El Departamento de Educación Militar (CEDE7), coordina la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC)1. Para ello se requiere la identificación de temáticas transversales y específicas de capacitación, con el propósito de fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades del personal militar y civil, con el fin de fortalecer el desempeño institucional, en función del entorno, la misión, y el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional (PEI) y las estrategias prioritarias. Esta información contribuye a la mejora continua de este proceso. 1.PIC1 Institucional de Capacitación; Establece las acciones de capacitación durante un periodo de tiempo, a partir de unos objetivos específicos, facilitando el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral a individuos y de equipo tanto del personal militar como del personal civil de planta.</p>										
<p>7. FECHA DE APLICACIÓN:</p>										
<p>8. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR PARTE DE LOS LÍDERES DE PROCESOS.</p>										
<p>9. NOMBRE DEL PROCESO:</p>										
<p>10. CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL:</p>										
<p>11. CAPACITACIÓN ORIENTADA AL DESARROLLO DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS LABORALES</p>										
<p>Con base a las categorías que gestiona, indique los requerimientos de capacitación necesarios para mejorar las competencias del personal militar y civil de planta en función a las tareas y actividades que se llevan a cabo y que contribuyen al logro de las metas y objetivos en su área, permitiendo elevar la calidad de vida y mejorar el desempeño institucional.</p>										
PROCESOS (Selección de la lista desplegable)	LÍDER DEL PROCESO	INDIQUE LA TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN SUGERIDA DE ACUERDO AL PERFIL Y/O HABILIDAD A DESARROLLAR  *importante relacionar temáticas tanto institucionales como específicas	TIPO DE TEMÁTICA	INDIQUE EL NÚMERO DE PERSONAS QUE REQUIEREN LA CAPACITACIÓN	ORDEN DE PRIORIDAD 1. Urgente 2. Media 3. Baja	INDIQUE MES Y HORARIO SUGERIDO	JUSTIFICACIÓN	DEFINA EL MÉTODO O FORMA PARA RECIBIR LA CAPACITACIÓN  1. Curso 2. Taller 3. Conferencia 4. Capacitación Virtual 5. Otro. Cuál?	DEFINA LA PROBLEMÁTICA A RESOLVER Y/O EL IMPACTO A ALCANZAR	INDIQUE LAS LÍNEAS QUE DEBE RECIBIR LA CAPACITACIÓN

Fuente: Departamento de Educación Militar

## 12. Implementación y Ejecución

La implementación del PIC 2023 impacta en todos los procesos de la Fuerza, en cumplimiento de la misión institucional, la cual está enfocada principalmente en conducir “operaciones militares orientadas a defender la soberanía, la independencia y la integridad territorial y proteger a la población civil y los recursos privados y estatales para contribuir a generar un ambiente de paz, seguridad y desarrollo, que garantice el orden constitucional de la Nación” (Plan Estratégico Institucional. PEI, 2020-2022, pág. 24).

Es por ello, que para la correcta implementación y ejecución del PIC, el Departamento de Educación Militar (CEDE7) tuvo en cuenta la incorporación de los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que define que el Plan Institucional de Capacitación es uno de



los planes institucionales de la dimensión de Talento Humano, razón por la cual, fue necesario realizar una articulación y trabajo coordinado con el Departamento de Personal (CEDE1) y la Dirección de Personal, Sección Carrera Administrativa.

Como parte de la implementación y ejecución deben ser revisados los criterios técnicos, las estrategias y métodos pedagógicos y recursos formulados para el desarrollo del plan institucional de capacitación. De la misma manera, se deben evaluar las diferentes dimensiones de la competencia (SER, HACER, SABER). Dentro de la fase de implementación deben ser considerados los siguientes aspectos:

- a. Métodos o estrategias de capacitación previstos.
- b. Fechas de inicio y finalización de cada tema de capacitación.
- c. Número de horas para desarrollar cada tema de capacitación.
- d. Organizar y proporcionar los recursos materiales indispensables.
- e. Establecer la metodología de la capacitación (programación aulas, grupo de capacitadores, etc.). Es necesario garantizar que los capacitadores tengan la formación y la cualificación técnica necesarias bajo el enfoque de competencias.

### 12.1 Responsables de la formulación, implementación y ejecución

De acuerdo con las capacidades de los diferentes líderes de procesos se estipularon las responsabilidades de cada uno de ellos dentro de las fases de formulación del PIC 2023 relacionadas a continuación:

Grafica N° 3. Responsables y responsabilidades generales en las diferentes fases de formulación del PIC

Responsables y Responsabilidades Generales en las Diferentes Fases de Formulación del PIC	
Responsables	Responsabilidades
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MILITAR (CEDE7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliza e instruye sobre el Plan Institucional de Capacitación.</li> <li>• Elabora cronograma ejecución PIC.</li> <li>• Administra la oferta de capacitación externa teniendo en cuenta las exigencias de la capacitación por competencias.</li> </ul>



Responsables y Responsabilidades Generales en las Diferentes Fases de Formulación del PIC	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordina la Ejecución del PIC.</li> <li>• Monitorea y hace seguimiento al PIC.</li> </ul>
DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN (CEDE5)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pone a disposición de las áreas el PEI resaltando lo estratégico para la entidad.</li> <li>• Apoya a los responsables en el tema de indicadores para evaluar el PIC.</li> <li>• Apoya la evaluación de impacto del PIC.</li> </ul>
DIRECTORES, JEFES DE DEPARTAMENTOS Y DEPENDENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifican las necesidades de formación y desarrollo de competencias del personal a cargo, desde el momento de la inducción al puesto de trabajo y el desarrollo del mismo.</li> <li>• Orientan la formulación de las temáticas de capacitación de acuerdo a las necesidades identificadas.</li> <li>• Evalúan la aplicación e impacto de las temáticas en el puesto de trabajo.</li> <li>• Realizan el seguimiento interno al cumplimiento del PIC.</li> </ul>
DEPENDENCIAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A NIVEL EJÉRCITO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suministra información sobre los resultados de las evaluaciones de las áreas, resaltando las acciones de mejoramiento detectadas.</li> <li>• Apoya la evaluación del impacto de la capacitación, registrando la situación previa y posterior de las problemáticas priorizadas en el PIC.</li> </ul>
FUNCIONARIOS (Oficiales- Suboficiales- Personal Civil)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participan activamente de cada una de las actividades de capacitación planeadas.</li> <li>• Aplican los aprendizajes a la solución del problema identificado con la finalidad de cerrar brechas.</li> </ul>

Fuente: Departamento de Educación Militar.

Cuando la actividad de capacitación sea ejecutada por personal de la red de apoyo externo, los encargados de personal de las diferentes Unidades y Dependencias del Ejército Nacional se deben socializar y realizar las inscripciones a las actividades de capacitación, la cual se llevaría a cabo la primera semana de cada mes y se contará con previa invitación a cada uno de los diferentes temas específicos, en coordinación con la Dirección de Comunicaciones Estratégicas (DICOE) y con la Dirección de Planeación de Educación (DIPED), las cuales se publicarán en los diferentes canales de

**EJÉRCITO NACIONAL**

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 # 26-25 CAN, edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465, Bogotá D.C.  
cede7@buzonejercito.mil.co - diped@buzonejercito.mil.co



PÚBLICA



comunicación que tiene la Institución, para que los interesados manifiesten el interés de participar ya que estos temas ayudarán a desarrollar conocimientos y competencias aportando de manera satisfactoria al desempeño de sus funciones.

### 13. Definiciones y abreviaturas

1. MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
2. PIC Plan institucional de Capacitación.
3. COEJC Comando del Ejército Nacional.
4. CEIGE Inspección General del Ejército Nacional.
5. COTEF Comando de Transformación del Ejército del Futuro.
6. DICOE Dirección de Comunicaciones Estratégicas.
7. DADAE Dirección de Asuntos Disciplinarios y Administrativos del Ejército Nacional.
8. SEJEC Segundo Comandante del Ejército Nacional.
9. CEAYG Ayudantía General.
10. COATE Comando de Apoyo Tecnológico del Ejército Nacional.
11. COFIP Comando Financiero y Presupuestal.
12. DANTE Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia del Ejército.
13. DIRIE Dirección de Relaciones Internacionales del Ejército.
14. OADAS Oficina de Asuntos Disciplinarios y Administrativos.
15. JEMPP Jefatura de Estado Mayor de Planeación y Políticas.
16. CEDE1 Departamento de Personal.
17. CEDE2 Departamento de Inteligencia y contrainteligencia.
18. CEDE3 Departamento de Operaciones.
19. CEDE4 Departamento de Logística.
20. CEDE5 Departamento de Planeación.
21. CEDE6 Departamento de Comunicaciones.
22. CEDE7 Departamento de Educación Militar.
23. CEDE8 Departamento de Gestión Fiscal.
24. CEDE9 Departamento de Acción Integral y Desarrollo.
25. CEDE10 Departamento de Ingenieros Militares.
26. CEDE11 Departamento Jurídico Integral.

**EJÉRCITO NACIONAL**

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 # 26-25 CAN Edificio Fortaleza oficina 465 – Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)

PÚBLICA





27. JEMGF Jefatura de Estado Mayor Generador de Fuerza.
28. COPER Comando de Personal.
29. COREC Comando de Reclutamiento y Control de Reservas.
30. COADE Comando de Adquisiciones.
31. CEDOC Comando de Educación y Doctrina.
32. COING Comando de Ingenieros.
33. COLOG Comando Logístico.
34. JEMOP Jefatura de Estado Mayor de Operaciones.
35. TODIV Todas las Divisiones del Ejército Nacional.
36. DAVAA División de Aviación Asalto Aéreo.
37. DIVFE División de Fuerzas Especiales.
38. CAIMI Comando de Apoyo de Combate de Inteligencia Militar.
39. CACIM Comando Apoyo de Combate de Contrainteligencia Militar.
40. CAFUE Comando de Apoyo de Fuego.
41. CAAID Comando de Apoyo de Acción Integral y Desarrollo.
42. CAOCC Comando de Apoyo Operacionales de Comunicaciones y Ciberdefensa.
43. CAOUR Comando de Apoyo de Operaciones Urbanas.

#### 14. Metodología y Construcción del PIC

Para lograr el impacto esperado en el proceso de capacitación se contemplaron los siguientes aspectos:

1. Conocer el potencial de los funcionarios al interior de la Fuerza identificando sus habilidades, conocimientos y destrezas.
2. Alinear la misión, visión y objetivos institucionales como base de definición y parámetro de las necesidades de capacitación, evaluando su cumplimiento por parte del personal militar y civil de la Fuerza.

Lo anterior con el objetivo de llevar a los funcionarios alineados a los objetivos estratégicos de la Institución, con conocimientos y habilidades capaces de suplir

### EJÉRCITO NACIONAL

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 # 26-25 CAN, edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465, Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)





las necesidades, maximizando la productividad al interior de los grupos de trabajo y cumplimiento con la misión del Ejército Nacional. Para estructurar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para el año 2023, se analizó lo siguiente:

Gráfica N° 4 Fases de estructuración del PIC

Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4
Definición de temas Plan Institucional de Capacitación. Las diferentes Unidades y Dependencias entregaron sus necesidades en materia de capacitación. Resultados de Evaluación de Desempeño aplicada al Personal Civil de Planta. Resultados obtenidos de la aplicación de la Encuesta de Clima Laboral, Resultados de cumplimiento, efectividad e impacto del PIC 2022.	Revisión y consolidación de las necesidades de capacitación.	Construcción cronograma Plan Institucional de Capacitación.	Elaboración. Lineamientos Plan Institucional de Capacitación.

Fuente: Departamento de Educación Militar.

El Plan Institucional de Capacitación es transversal a todas las áreas funcionales de la Fuerza, e impacta en el ciclo de Gestión Humana y el proceso de Administración de Talento Humano, es por ello que, a través de este plan, se fortalece y desarrolla las competencias de cada integrante de la Fuerza.

Cabe resaltar el compromiso de todo el personal de oficiales, suboficiales y personal civil del Ejército Nacional en la implementación del PIC, contribuyendo con el cumplimiento de la estrategia, los objetivos y las metas institucionales de la Fuerza.

Adicionalmente, en la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2023 se tuvo como insumo los resultados obtenidos de la evaluación por competencias de evaluación de desempeño aplicada al personal capacitado y las diferentes necesidades de capacitación emitidas por las Unidades del Ejército Nacional, y los



resultados de cumplimiento, efectividad e impacto del PIC 2022, de tal manera que aporten información efectiva para la participación activa en las capacitaciones programadas en el PIC 2023 (ver anexos A y B).

Finalmente, el PIC se formuló para ser ejecutado a través de los siguientes pasos del ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA):

### 1. Planear

- Determinación de los objetivos específicos a fortalecer mediante el PIC.
- Priorización de las necesidades de capacitación de acuerdo con las metas y lineamientos estratégicos para el año 2023.
- Firma del Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2023 por parte del Jefe de Estado Mayor de Planeación y Políticas (JEMPP).
- Explicación de la metodología utilizada dentro de la construcción del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023.

### 2. Hacer

- Ejecución de cronogramas contenidos en el Plan Institucional de Capacitación en torno a los temas priorizados durante el diagnóstico de las necesidades de capacitación del PIC.

### 3. Verificar

- Resultados de las evaluaciones de conocimientos y de satisfacción realizadas al personal de oficiales, suboficiales y personal civil de planta asistentes a las capacitaciones.
- Resultados de las evaluaciones de impacto realizadas a los facilitadores y los funcionarios que han tomado capacitaciones durante la vigencia del PIC.
- Seguimiento a la ejecución trimestral del PIC.
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos estratégicos.

**EJÉRCITO NACIONAL**

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 # 26-25 CAN, edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465, Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)



PÚBLICA



#### 4. Actuar

- Formulación de acciones de mejora del cumplimiento a la ejecución (si es necesario).
- Evaluación del PIC en referencia al Impacto por medio del insumo recibido de del Comando de Personal (COPER) a través de los informes trimestrales.
- Desarrollo de las acciones de mejora para el cumplimiento del PIC.

Dentro de la metodología del Plan Institucional de Capacitación se contará también como estrategia con la siguiente red de apoyo:

#### Red Institucional de Capacitación

Dentro del Plan Institucional de Capacitación 2023 se llevarán a cabo capacitaciones con el apoyo y coordinación previa por parte de las Unidades y Dependencias con la red Institucional conformada por otras entidades, las cuales prestan estos acompañamientos tanto de manera presencial como virtual en el marco de sus programas como:

- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
- Departamento Nacional de Planeación (DNP).
- Archivo General de la Nación (AGN).
- Contraloría General de la República.
- Apoyo de distintas instituciones de educación superior a nivel técnico y profesional, debidamente reconocidas y aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional, contando con establecimientos públicos o privados legalmente autorizados, profesionales altamente calificados que organicen eventos encaminados a la actualización y afianzamiento de conocimientos ya existentes.

#### 2. Cobertura

Se llevará a cabo del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para el periodo 2023, el cual va dirigido al personal de oficiales, suboficiales, y civiles de planta que conforman todas las Unidades y Dependencias del Ejército Nacional.

**EJÉRCITO NACIONAL**

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 # 26-25 CAN Edificio Fortaleza oficina 465 – Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)

PÚBLICA





### 3. Ejecución

El PIC se va a desarrollar mediante su divulgación y coordinación a través del Departamento de Educación Militar (CEDE7) y con las demás Unidades y Dependencias que intervienen en el Plan. Además de las gestiones necesarias para su ejecución, se definirá un cronograma de actividades para la implementación del Plan, el cual es objeto de control y evaluación permanente. Es de aclarar que el presente plan se empezará a ejecutar a partir de enero hasta noviembre del año 2023.

El desarrollo y ejecución del PIC permitirá fortalecer las competencias del personal activo dentro de la Fuerza y contar con funcionarios comprometidos, dedicados y competentes. Para ello se definieron dos cronogramas los cuales contienen los temas transversales Institucionales que debe recibir todo el personal de oficiales, suboficiales y personal civil que hace parte del Ejército Nacional (ver Anexo A) y los temas específicos que estarán alineados a lograr cerrar brechas en cuanto a conocimientos y competencias que el personal requiera para el desarrollo de sus funciones y su desempeño, el Departamento de Educación Militar (CEDE7) será el encargado de informar mensualmente a cada una de las Unidades Responsables, las fechas de estas capacitaciones para su cumplimiento de acuerdo a los anexos A y B.

### 4. Evaluación y Seguimiento

Con el fin de efectuar el correspondiente seguimiento al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación, se establecen los siguientes ejes de verificación:

**Evaluación de satisfacción del capacitado hacia el capacitador:** esta variable se compone del promedio de calificaciones efectuadas al capacitador, midiendo su nivel de conocimiento, claridad y pedagogía manejada en el desarrollo de la capacitación (ver Anexo E).

**EJÉRCITO NACIONAL**

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 # 26-25 CAN, edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465, Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)



SCS10-1



PÚBLICA



**Evaluación de conocimiento hacia el capacitado:** para las evaluaciones de conocimientos de capacitación se tendrán en cuenta dos (02) modalidades, para las cuales los capacitadores que presten la capacitación podrán emplear, así:

- a. Evaluación de Conocimientos de la Capacitación (Anexo C): todas las capacitaciones serán evaluadas y calificadas, para verificar la correcta ejecución de la capacitación y el cumplimiento de los objetivos de la misma, la escala de calificación es de 1 a 5, la nota mínima para que la evaluación sea aprobada con el 70% del total correcto de la evaluación.
- b. Evaluación de conocimientos por formularios Google (Anexo D): en el ámbito educativo debemos de tomar en cuenta los postulados de la (UNESCO, 2016) “Aprender a conocer, a ser, a hacer, a vivir juntos” aclarando que todos están relacionados dialécticamente en el proceso docentes-educativo, nos enfocaremos principalmente en aprender a conocer, porque este ámbito se enfoca en el conocimiento que posee el alumno cuando realiza un examen virtual (Google Forms) sin olvidar que Google Apps es una herramienta y también cuenta con otros software con características de ofimática como por ejemplo (Word, Excel, Presentaciones y el Google Forms) (Alavés G, 2017). Las aplicaciones Google Apps (Google Forms) como instrumento de medición de los conocimientos básicos adquiridos juega una importancia como herramienta en los escenarios pedagógicos y didácticos, en la gran mayoría de los sistemas educativos del mundo (Alavés G, 2017), es por ello que dejamos esta opción de evaluación para facilitar a los instructores y al personal que recibe la capacitación sea más práctica y nos permite una medición en tiempo real (ver Anexo D).

**Evaluación de conocimiento mediante herramienta Blackboard:** se utilizará esta herramienta, previa disponibilidad e instrucciones de manejo de la plataforma por parte del Comando de Educación y Doctrina (CEDOC).

Con base en este resultado, debe quedar en el informe el análisis cuantitativo y cualitativo analizando los resultados de la tabulación. Así mismo, dentro del



informe debe quedar reflejada la medición de eficacia en la que se medirá la ejecución de los diferentes temas de capacitación establecidos en el Plan Institucional de Capacitación, valorando el número de capacitaciones programadas contra las capacitaciones efectivamente ejecutadas.

**Evaluación de apropiación de conocimiento en el mediano plazo de los temas transversales y específicos (anexos A y B):** esta variable se compone de una evaluación semestral, recogiendo el nivel de apropiación de los temas establecidos en el cronograma, y la cual será estandarizada por el Departamento de Educación Militar (CEDE7).

Se aplicará integralmente una prueba de conocimiento sobre los temas transversales vistos en los seis meses, con el propósito de medir el grado de apropiación y transferencia de conocimiento aplicadas a los diferentes cargos a todo nivel. Esta evaluación se realizará por medio de la plataforma virtual autorizada o alguna otra herramienta que facilite este procedimiento.

**EJÉRCITO NACIONAL**

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 # 26-25 CAN, edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465, Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)



50310-1



PÚBLICA



## 15. Referencias Bibliográficas

- 1567, Decreto ley. (1998. art .7). Decreto Ley 1567. Ley 1567.  
1998, L. 1. (s.f.). <https://www.funcionpublica.gov.co>.
- Adecco. (20 de febrero de 2020). <https://blog.adecco.com.mx>. Obtenido de <https://blog.adecco.com.mx>: <https://blog.adecco.com.mx>
- Alles. (2005). Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias. Ediciones Granica s.a.
- CEDOE. (2017). Manuales Fundamentales de Referencia del Ejército Nacional. Doctrina Damasco.
- Congreso de Colombia. (s.f.). Ley 1873 de 2017.
- Congreso de la República de Colombia. (s.f.). Ley 115 de 1994.
- Constitución Política de Colombia, 1991. (s.f.).
- DAFP. (2012). Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2012- DAFP. Bogotá, D. C.
- DAFP. (marzo de 2020). PNFC 2020-2030.
- Decreto-Ley 815 de 2018, art. 2.2.4.5. (s.f.). Decreto-Ley 815 de 2018, art. 2.2.4.5. Bogotá, D. C.
- Departamento Administrativo de la Función Pública, D. (12 de junio de 2020). PNFC. Bogotá.
- Directiva Estructural Anexo, C. (2017). ANEXO. Obtenido de [http://172.22.2.222/recursos\\_user/Directorio%20archivos/Anexo%20CEDE%201\\_0.pdf](http://172.22.2.222/recursos_user/Directorio%20archivos/Anexo%20CEDE%201_0.pdf)
- Ejército Nacional. (2017). Plan Institucional de Capacitación. N°03496 .
- Ejército Nacional. (22 de Agosto de 2018). Plan N° 005395 .
- Ejército Nacional. (19 de septiembre de 2017). Plan 03495 (Plan Institucional de Capacitación - PIC). Bogotá, D. C.
- Guerrero J. (2005). Actividades de dinamización. editorial Valladolid.  
[http://172.22.2.222/recursos\\_user/Directorio%20archivos/Anexo%20CEDE%201\\_0.pdf](http://172.22.2.222/recursos_user/Directorio%20archivos/Anexo%20CEDE%201_0.pdf). (2017).
- <https://psicologiaymente.com/desarrollo/modelo-pedagogico-tradicional>. (14 de abril de 2018). <https://psicologiaymente.com/desarrollo/modelo-pedagogico-tradicional>. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/desarrollo/modelo-pedagogico-tradicional>: <https://psicologiaymente.com/desarrollo/modelo-pedagogico-tradicional>
- ICFES, S. d. (s.f.). Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento, 2018. Bogotá, D. C.
- Idalberto Chiavenato. (1998). Gestión del Talento Humano° MCGRAW-HILL.

**EJÉRCITO NACIONAL**

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 # 26-25 CAN Edificio Fortaleza oficina 465 – Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)



PÚBLICA



Isabel, R. S. (13 de abril de 2018). Obtenido de <https://psicologiaymente.com/desarrollo/modelo-pedagogico-tradicional>  
kolb. (01 de junio de 1984). Estilos de aprendizaje basados en el modelo de Kolb. Bilbao.  
Ley Empleo Público. Ley 909 de 2004 .  
Ley N°115,1994, art. 36. (1994). Ley N°115,1994, art. 36.  
Lineamientos de Educación del Ejército Nacional. (2018). Bogotá, D. C.  
Lineamientos de Educación del Ejército Nacional. (2018). (pág. 61).  
Mayer, R. (2000). Diseño Educativo para un. Madrid: santillana.  
Michoa, Y. E. (Mayo de 2015). La profesionalización del servicio público. México.  
Nacional, E. (2019). Lineamientos de Educación del Ejército Nacional. Bogotá, D. C.  
Nacional, E. (2020-2022). Plan Estrategico Institucional. PEI.  
Pavlov, I. (1936). Enfoques conductistas.  
Piaget, J. (1955). Estructuras Cognoscitivas.  
Presidencia de la República. (26 de mayo de 2015). Decreto 1070. Decreto 1070 .  
Presidencia de la República. (06 de mayo de 2015). Decreto 1083 del 06 de mayo de 2015.  
Presidencia de la República. (s.f.). Decreto 1227 de 2005 . Obtenido de Decreto 1227 de 2005 .  
Presidencia de la República. (03 de abril de 2012). Directiva Presidencial N° 004.  
Salvador, i. r. (14 de abril de 2018). Obtenido de <https://psicologiaymente.com/desarrollo/modelo-pedagogico-tradicional>

## EJÉRCITO NACIONAL

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 # 26-25 CAN, edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465, Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)



SC8316-1



PÚBLICA



## 16. Anexos

Anexo "A": Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2023 Temas Transversales.  
Anexo "B": Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2023. Temas Específicos.  
Anexo "C": Evaluación Conocimientos Capacitación.  
Anexo "D" Evaluación Formularios Google  
Anexo "E" Evaluación Capacitador.

Firma,

Brigadier General RUDDY ARIAS RODRÍGUEZ  
Jefe de Estado Mayor de Planeación y Políticas

Autentica:

Coronel CARLOS EDUARDO BERNAL CRUZ  
Jefe del Departamento de Educación Militar

Elaboró: SP1 Eddy Salguero  
Suboficial Educación Militar

Vo.Bo.: MY Yurybell Rodríguez  
Asesora Jurídica JEMPP

Vo. Bo.: TC Carlos Daza  
Director DIPED

**EJÉRCITO NACIONAL**

**PATRIA HONOR LEALTAD**

Carrera 54 # 26-25 CAN Edificio Fortaleza oficina 465 – Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)

PÚBLICA





**“ANEXO A”**

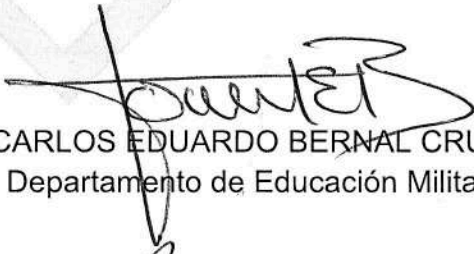
**Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2023 Temas Transversales**


En este cronograma se encuentran los temas de Capacitación Transversal: Son todos aquellos temas de capacitación generales institucionales que debe conocer todo el personal de Oficiales, Suboficiales y Personal Civil.

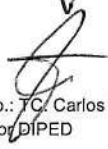
Gráfica N° 6 Temas Transversales del PIC

N°	Tema	Responsable	Mes capacitación
1	Seguridad cibernética.	CEDE6	Enero
2	Marco jurídico SIVJRNR - justicia transicional, DIH, corte penal internacional, alertas tempranas.	CEDE11	Febrero
3	Gestión documental (normatividad, procedimiento de organización archivística y orfeo)	CEAYG	Marzo
4	Normas de transparencia	DANTE	Abril
5	Plan de carrera	CEDE1	Mayo
6	Responsabilidad fiscal y sicoe – contratación estatal	CEDE8	Junio
7	Plan de seguridad vial	DIPSE	Julio
8	Planeación estratégica	CEDE5 (DIPL)	Agosto
9	Género y derechos humanos	OGENE	Septiembre
10	Relaciones de mando y apoyo-prodop	CEDOE	Octubre
11	Conceptos doctrinales, proceso misional-acercamiento con las comunidades indígenas	CEDE9	Noviembre

Autentica:

  
Coronel CARLOS EDUARDO BERNAL CRUZ  
Jefe del Departamento de Educación Militar

  
Elaboró: SF. Fedy Salguero  
Suboficial Educación Militar

  
Vo. Bo.: TC. Carlos Daza  
Director DIPED

**EJÉRCITO NACIONAL**

**PATRIA HONOR LEALTAD**

Carrera 54 # 26-25 CAN, edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465, Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)



**PÚBLICA**



**“ANEXO B”**

**Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2023. Temas Específicos**

Por medio de este tipo de capacitación se busca lograr aprendizajes en el personal que le permitan mejorar y realizar de manera más eficiente sus actividades, desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones en forma idónea y eficiente.

Gráfica N° 7 Temas Específicos del PIC

N°	Proceso	Tema específico	Población	Mes de la capacitación	Responsable
1	Administración del talento humano	Curso Capacitación de Talento Humano	Oficiales y suboficiales que dentro de sus cargos y funciones manejen administración de personal, de unidades operativas mayores, menores y tácticas.	Febrero-agosto	CEDE1
2	Planeamiento logístico	Ley 418 y convenios de colaboración específico	D4 - B4 - S4 - JEM - Ejecutivos - Almacenistas	Febrero	CEDE4
3	Planeación estratégica	Gestión de Proyectos	COEJC, SECEJ, JEMPP, JEMGF, JEMOP	Febrero	CEDE5 (DIGEP)
4	Gestión acción integral y desarrollo	Procedimiento para realizar jornadas de fortalecimiento institucional.	Brigadas	Febrero	CEDE9
5	Equipo de ingenieros	Funciones y responsabilidades de los comités técnicos y supervisores de contrato	Almacenistas de ingenieros	Febrero	CEDE10 (en coordinación con SILOG)
6	Administración del talento humano	Política de Gestión y Desarrollo Humano	Oficiales y suboficiales que dentro de sus cargos y funciones manejen administración de personal, de unidades operativas mayores, menores y tácticas.	Marzo	CEDE1
7	Producción de inteligencia y contrainteligencia militar	Proceso producción de inteligencia y contrainteligencia militar, normatividad vigente función de conducción de la guerra inteligencia	Subsistema de Inteligencia y Contrainteligencia del Ejército (SICIE)	Marzo	CEDE2
8	Planeamiento logístico	Fondo interno (plan anual adquisiciones) específico.	D4 - B4 - S4 - JEM - Ejecutivos - Almacenistas	Marzo	CEDE4
9	Planeación Estratégica	Metodología, evaluación y seguimiento y estadística	Oficiales y suboficiales que dentro de sus cargos y funciones manejen seguimiento y evaluación, de unidades operativas mayores, menores	Marzo	CEDE5 (DISEV)
10	Producción de inteligencia y contrainteligencia militar	Proceso producción de inteligencia y contrainteligencia militar, normatividad vigente función de conducción de la guerra inteligencia	Subsistema de Inteligencia y Contrainteligencia del Ejército (SICIE)	Abril	CEDE2
11	Gestión Logística	Procesos OAS y actos administrativos	Estados mayores -planas mayores-unidades centralizadoras y centros logísticos del ejército nacional	Abril	CEDE4
12	Planeación Estratégica	Sistema integrado de gestión	Oficiales y suboficiales que dentro de sus cargos y funciones manejen el tema de calidad, de unidades operativas mayores, menores	Abril	CEDE5 (DIGEC)
13	Gestión Finca Raíz	Cuidado y preservación de los terrenos	Divisiones, Brigadas y Batallones.	Abril	CEDE10
14	Gestión de las relaciones internacionales	Planeamiento, desarrollo y ejecución de las Reuniones Bilaterales en Colombia y en el exterior	DIRIE	Abril	DIRIE

**EJÉRCITO NACIONAL**

**PATRIA HONOR LEALTAD**

Carrera 54 # 26-25 CAN Edificio Fortaleza oficina 465 – Bogotá D.C.  
cede7@buzonejercito.mil.co - diped@buzonejercito.mil.co



**PÚBLICA**





15	Gestión de Inspección	Elaboración de informes, verificación de procesos y recomendaciones estratégicas	DANTE	Mayo	DANTE-COORDINA CON CEIGE
16	Gestión de las Relaciones Internacionales	Planeamiento, desarrollo y ejecución de las reuniones multilaterales en Colombia y en el exterior	DIRIE	Mayo	DIRIE
17	Equipo de Ingenieros	Utilización y Mantenimiento de los equipos fijos que se usan en los Ranchos de Tropa	Divisiones, Brigadas y Batallones.	Junio	CEDE10
18	Gestión de las Relaciones Internacionales	POWER BI	DIRIE	Julio	DIRIE
19	Diseño y Desarrollo	Funcionamiento de las escuadras de mantenimiento	Divisiones, Brigadas y Batallones.	Agosto	CEDE10
20	Gestión Presupuestal	Manejo de contratos	COREC-DIREC-DICOR-DIRIC-zonas - distritos	Septiembre	COFIP
21	Adquisición de Bienes y Servicios	SECOP II - contratación estatal	Unidades ordenadoras del gasto	Octubre	COADE
22	Administración del Talento Humano	Modelo gestión humano por competencias 2.0	Oficiales y suboficiales que dentro de sus cargos y funciones manejen administración de personal, de unidades operativas mayores, menores y tácticas.	Noviembre	CEDE1
23	Equipo de Ingenieros	Altas y bajas de equipos de ingenieros	Almacenistas de ingenieros	Noviembre	CEDE10 (en coordinación con SILOG)
24	Gestión jurídica integral	Asesoría jurídica control consejo superior de la judicatura a los despachos judiciales	COREC-DIREC-DICOR-DIRIC-zonas - distritos	Noviembre	CEDE11
25	Gestión logística	Plataforma SAP-SILOG	Usuario final sistema SAP	De acuerdo con necesidad de las unidades	CEDE4

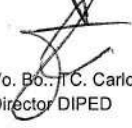
Fuente: Departamento de Educación Militar (CEDE7).

NOTA: adicionalmente, por intermedio del departamento de Educación Militar (CEDE7) se estará informado de otras capacitaciones durante el transcurso del año para su respectiva inscripción, esto con la finalidad de lograr fortalecer conocimientos y competencias necesarios para el adecuado desempeño de las funciones de sus cargos.

Auténtica:

  
Coronel CARLOS EDUARDO BERNAL CRUZ  
Jefe del Departamento de Educación Militar

  
Elaboró: SP Fredy Salguero  
Suboficial Educación Militar

  
Vo. Bó. TC. Carlos Daza  
Director DIPED

**EJÉRCITO NACIONAL**

**PATRIA HONOR LEALTAD**


Carrera 54 # 26-25 CAN, edificio Temporal Fortaleza, cuarto piso, oficina 465, Bogotá D.C.  
[cede7@buzonejercito.mil.co](mailto:cede7@buzonejercito.mil.co) - [diped@buzonejercito.mil.co](mailto:diped@buzonejercito.mil.co)



**PÚBLICA**



**“ANEXO C”**  
**Evaluación Conocimientos Capacitación**


 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL		<b>EVALUACIÓN- CONOCIMIENTOS-DE- CAPACITACIÓN</b>		Pág. 1 de 1
				Código: FO-CEDES-DIGEC-660
				Versión: 0
				Fecha de emisión: 2018-02-19
<b>Lugar y Fecha:</b>		<b>Unidad o Departamento capacitada:</b>		
<b>Nombre de Capacitación:</b>		<b>Unidad o Dependencia que presta la Capacitación:</b>		
<p><b>NOTA:</b> Cada unidad o departamento debe establecer las preguntas de acuerdo al tema de capacitación y realizar la respectiva evaluación.</p>				

El capacitador, previa ejecución de la capacitación deberá formular entre tres (03) a diez (10) preguntas acordes al contenido temático a exponer, las cuales podrán ser de opción múltiple, falso o verdadero o preguntas abiertas.

Dicha evaluación, será posteriormente aplicada al personal asistente dando un tiempo de espera de diez a veinte minutos, dependiendo la cantidad y el grado de complejidad de las mismas.

Finalmente, el calificador recolectará las evaluaciones, las cuales deberán ser calificadas en una escala de 0 a 100%, con el fin de efectuar la tabulación en el formato contenido en el anexo E.

Autentica:

  
Coronel CARLOS EDUARDO BERNAL CRUZ  
Jefe del Departamento de Educación Militar

  
Elaboró: SR. Freddy Salguero  
Suboficial Educación Militar

  
Vo. Bo.: TC Carlos Daza  
Director DIPED



“ANEXO D”

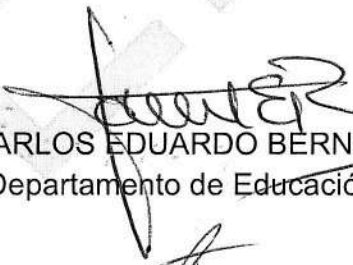
Evaluación Conocimientos Capacitación FORMULARIOS GOOGLE

The screenshot shows a Google Form titled "Formulario Basics". It contains two questions: "¿Te gusta Xataka Basics?" with radio button options "Si" and "No", and "¿Cuánto te gusta Xataka Basics?" with a 10-point Likert scale. The form footer includes the "XATAKA BASICS" logo.

Pasos para crear el formulario en Google Forms

- Paso 1:
- (a) Crear un formulario o un test de autoevaluación
  - (b) Ingresar a forms.google.com.
  - (c) Haz clic en el icono En blanco o de test en blanco
  - (d) Se abrirá un nuevo formulario o test.
- Paso 2:
- (a) Editar un formulario o un test y darles formato
  - (b) Se puede añadir texto, imágenes o videos a un formulario, editarlos o darles formato.
    - Editar un formulario
    - Crear un test con Formularios de Google
- Paso 3:
- (a) Envía el formulario a los encuestados para que lo rellenen Cuando tengas todo listo, envía el formulario a los encuestados y recopila las respuestas.

Autentica:

  
Coronel CARLOS EDUARDO BERNAL CRUZ  
Jefe del Departamento de Educación Militar

  
Elaboró: SP4 Freddy Salguero  
Suboficial Educación Militar

  
Vo. Bo.: TC. Carlos Daza  
Director DIPED



Anexo E”  
Evaluación Capacitador

FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA EJÉRCITO NACIONAL		Evaluación Capacitación			
Código: FO-JEM-DIPLA-019	Versión: 1	Fecha de emisión: 2013-04-19	Pág. 1 de 1		
Lugar y Fecha:	Unidad o Dependencia Capacitada:				
Nombre de Capacitación:	Instructor (es) / Grado y Nombre:				
Unidad o Dependencia que presta la Capacitación:					
EVALÚE CADA ASPECTO DESCRITO A CONTINUACIÓN EN UNA ESCALA DE 1 A 5, DONDE 1 CORRESPONDE A DEFICIENTE Y 5 A EXCELENTE.					
<b>1. CONTENIDO</b>					
Se cumplió con el objetivo planteado	1	2	3	4	5
Correspondió el tema con el objetivo de la capacitación	1	2	3	4	5
Cumplió con las expectativas que tenía de él	1	2	3	4	5
La intensidad fue la adecuada	1	2	3	4	5
<b>2. METODOLOGIA</b>					
La capacitación está estructurada de modo clara y comprensible	1	2	3	4	5
Se desarrolló el tema adecuadamente	1	2	3	4	5
<b>3. INSTRUCTORES</b>					
Dominio y conocimiento del tema	1	2	3	4	5
Capacidad para transmitir las ideas	1	2	3	4	5
Solución de preguntas	1	2	3	4	5
Organización de los temas	1	2	3	4	5
Uso de ayudas	1	2	3	4	5
¿En qué otro tema le interesaría recibir capacitación? _____					
OBSERVACIONES: (coloque los comentarios que considere y que pueden aportar al mejoramiento de futuras capacitaciones)					

Autentica:

  
Coronel CARLOS EDUARDO BERNAL CRUZ  
Jefe del Departamento de Educación Militar

  
Elaboró: (SP) Freddy Salguero  
Suboficial Educación Militar

Vo. Bo.: TC. Carlos Daza  
Director DIPED