



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) DEL EJÉRCITO NACIONAL

JEFATURA DE ESTADO MAYOR DE PLANEACIÓN Y
POLÍTICAS (JEMPP)

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MILITAR
(CEDE7)

2025

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





Tabla de Contenido

1. Introducción.....	3
2. Marco Normativo.....	4
3. Marco Conceptual.....	5
4. Finalidad del Plan Institucional de Capacitación (PIC).....	11
5. Alcance.....	11
6. Antecedentes Institucionales.....	11
6.1. Plan Estratégico Institucional.....	11
6.2. Alineación al Plan Nacional de Formación y Capacitación.....	13
7. Líneas Estratégicas.....	14
8. Objetivos.....	15
8.1. Objetivo General.....	15
8.2. Objetivos Específicos.....	15
9. Ejecución.....	16
10. Abreviaturas.....	22
11. Bibliografía.....	22
12. Anexos.....	24
“ANEXO A”_Formato Identificación Necesidades de Capacitación.....	26
“ANEXO B” Cronograma Capacitación Temas Transversales.....	27
“ANEXO C” Cronograma Capacitación Temas Específicos.....	28
ANEXO “D” Evaluación Conocimientos Capacitación.....	32
ANEXO “E” Evaluación Capacitación.....	33
ANEXO “F” Formato Informe Capacitación.....	34
ANEXO “G”_Formato Plan de Acción.....	35



1. Introducción

El Plan Institucional de Capacitación (PIC), permite dar cumplimiento a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano establecida en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la cual tiene como finalidad:

“Articular los lineamientos en materia de talento humano a las estrategias del Ejército Nacional, y se evidencian en el Plan Estratégico Institucional (PEI), el Informe de Gestión del Plan de Acción (IGPA) Estratégico y de Procesos, y las políticas institucionales, directrices y lineamientos emitidos por el Departamento de Personal para la Gestión del Personal de la Fuerza”¹.

Así mismo, la Gestión del Conocimiento y la Innovación, se define como:

“Proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento tácito y explícito de las entidades públicas con el fin de fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor.”²,

Es por ello, que teniendo en cuenta el objetivo N° 9 “Consolidar la gestión del talento humano transversalizando políticas de género”, establecido en el Mapa Estratégico Ejército Nacional 2022 - 2026, se da cumplimiento a MIPG en sus dimensiones de talento humano, información y comunicación y gestión del conocimiento, contribuyendo así, en el fortalecimiento de la profesionalización militar.

El PIC facilitará el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconecta el conocimiento entre los Oficiales, Suboficiales y Civiles de planta con las diferentes dependencias y promueve buenas prácticas de gestión. Además, fomentará el adecuado uso de herramientas de experimentación e innovación para el desarrollo de las soluciones eficientes en cuanto a tiempo, espacio y recursos económicos.

Por otra parte, es importante tener en cuenta que el PIC, se busca brindar los conocimientos propios de los sistemas de información que se manejan en la Fuerza, proyectándose para el año 2025 la preparación de sistemas relacionados con gestión documental y sistemas específicos del subsistema de inteligencia y contrainteligencia.

Por lo anterior, es importante propiciar el desarrollo de estrategias para compartir el conocimiento entre el personal que conforma la Fuerza,

¹ Departamento de Personal (cede1), 2021.

² Tomado de: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/que-es-gestion-del-conocimiento#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20del%20conocimiento%20y,11>

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





garantizando la apropiación y aprovechamiento del conocimiento en los procesos en los cuales esté inmerso.

El PIC se alinea al Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC, 2020-2030)³, 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”.

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 de 2000, “Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones”.
4. 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” y sus respectivas modificaciones y adiciones.
5. Ley 1064 del 26 de julio de 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”.
6. Ley 1474 del 12 de julio de 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 1070 del 26 de mayo de 2015, “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa”.
8. Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
9. Decreto 612 del 04 de abril de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
10. Decreto vigente por el cual se establece el Plan de Austeridad en el Gasto para los órganos que hacen parte del Presupuesto general de la Nación.
11. Directiva Presidencial N° 02 del 30 marzo de 2023, “Directrices de austeridad hacia un gasto público eficiente”.
12. Norma Técnica de Calidad ISO 9001:2015.
13. Resolución N° 00007722 de 2021, “Por el cual se crea el comité institucional de Gestión y desempeño, el Modelo Integrado de Planeación

³ Departamento Administrativo de la Función Pública, Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030), (2020).



y Gestión, el Modelo Estándar de Control Interno, el Subcomité central de Coordinación del Sistema de Control Interno en el Ejército Nacional de Colombia, se dictan otras disposiciones y se deroga la Resolución N° 002420 del 25 de octubre de 2018”.

14. Disposición N° 004 del 26 de febrero de 2016, “Por la cual se reestructura el Ejército, se aprueban sus Tablas de Organización y Equipo (TOE) y se dictan otras disposiciones”.
 15. Política de Educación para la Fuerza Pública (PEFuP) 2022-2026.
 16. Manuales Fundamentales del Ejército (MFE): MFE 1.0 “El Ejército”, MFE 1-01 “Doctrina”, MFE 6-22 “Liderazgo”, segunda edición, 2017.
 17. Manuales Fundamentales de Referencia del Ejército (MFRE): MFRE 1.0 “Nuestra Profesión”, MFRE 6-22 “Liderazgo”, segunda edición, 2017.
 18. Directiva Permanente N° 01023 de 2016, “Por medio de la cual se dictan normas con respecto a la eficiencia administrativa y lineamientos de la política cero papel en la administración pública”, del Ejército Nacional.
 19. 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”, del Ejército Nacional.
 20. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, de marzo de 2020, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
 21. Plan Estratégico Institucional 2022 – 2026 “Hombres y Mujeres de Honor al Servicio de la Nación 2022-2026” emitido por el Ejército Nacional.
 22. Guía del Sistema Integrado de Gestión. Ejército Nacional, Código: E-JEMPP-CEDE5-2, versión 1 del 05 de enero de 2022.
 23. Circular Externa N° 100-010-2014, “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.
 24. Circular N° 2024232021586823 del 23 de agosto de 2024, “Solicitud necesidades capacitación PIC 2025”.
3. Marco Conceptual

A continuación, se definen los conceptos que serán tenidos en cuenta en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 del Ejército Nacional, así:

3.1. Plan Institucional de Capacitación (PIC)

“Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública”⁴.

⁴ Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





3.2. Competencia

Las competencias son conductas dinámicas que se pueden reconstruir y resignificar, siendo visibles 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).

Así mismo, la competencia es “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”⁵.

3.3. Competencias Funcionales

Estas competencias, conforme al artículo 2.2.4.5 del Decreto 815 del 2015, “precisarán y detallarán 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 aquel...”⁶.

3.4. Competencias Comportamentales

De acuerdo al Decreto 815 de 2018, en el artículo 2.2.4.6, las competencias comportamentales “se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios: responsabilidad por personal a cargo, habilidades y aptitudes laborales; responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones; iniciativa de innovación en la gestión; valor estratégico e incidencia de la responsabilidad”⁷.

3.5. Competencias Laborales

“Se refieren a la diversidad de capacidades que poseen los individuos para aplicar su saber técnico y afrontar retos laborales en la toma de decisiones individuales que, posiblemente, afecten a un área; también, tienen que ver con las reacciones del trabajador para resolver satisfactoriamente situaciones laborales relacionadas con sus tareas y cumplir con los objetivos propuestos”⁸.

⁵ Ibidem.

⁶ Decreto 815 del 8 de mayo de 2018, “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.

⁷ Ibidem.

⁸ Función Pública, Plan Nacional de Competencias Laborales en el Sector Público, 2021



3.6. Capacitación Transversal

Son los temas generales institucionales de capacitación que debe conocer todo el personal de Oficiales, Suboficiales y personal Civil; por ejemplo: transformación del Ejército, gestión documental, código de ética, género, entre otros.

3.7. Capacitación Específica

Por medio de este tipo de capacitación se busca que el personal logre aprendizajes que le permitan mejorar y realizar de manera eficiente las actividades diarias y desarrollar al máximo las habilidades del talento humano, de modo que ejecuten las funciones en forma idónea y eficiente. (Adecco, 2020)

3.8. Lineamientos Pedagógicos

Los lineamientos pedagógicos que enmarcan el PIC 2025 del Ejército Nacional para el personal de Oficiales, Suboficiales y personal civil, son:

3.8.1. Capacitación

Es el “conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006⁹) como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral”¹⁰.

3.8.2. Formación

“Proceso educativo que desarrolla las competencias necesarias de acuerdo con su rol, su especialidad y las necesidades de cada Fuerza, en las diferentes áreas del conocimiento”¹¹.

3.8.3. Educación no formal (Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano)

Este tipo de educación “se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos

⁸ Ley 1064 del 26 de julio de 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”.

¹⁰ Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.

¹¹ Ministerio de Defensa Nacional, Política de Educación Para la Fuerza Pública (PEFuP) 2021-2026.

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos”¹².

3.8.4. 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”¹³.

3.8.5. Educación formal

De acuerdo al artículo N° 10 de la Ley 115 de 1994¹⁴, “se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos”¹⁵.

3.9. Dimensión del hacer

Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en la cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos, al igual que la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos¹⁶.

3.10. Dimensión del saber

“Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales”¹⁷.

3.11. 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”¹⁸.

¹² Departamento Administrativo de la Función Pública, Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC– con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.

¹³ Ley 115 de febrero 8 de 1994, “Por la cual se expide la Ley General de Educación”.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.

¹⁷ Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación

¹⁸ Ibidem.



3.12. Inducción al puesto de trabajo

“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 brindar información de Comando, sistema integrado de gestión de la unidad, régimen disciplinario, 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.”¹⁹.

3.13. Reinducción

“Está dirigida 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 todo el personal cada dos años o antes del momento en que se produzcan cambios, el seguimiento al cumplimiento de la reinducción lo realiza la Dirección de Gestión Humana por Competencias (DIGEH)”²⁰.

3.14. 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”²¹.

3.15. Profesionalización del servidor público

Se 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.

3.16. Enfoque pedagógico

De acuerdo con el 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:

¹⁹Directiva Permanente N° 00000166 del 22 de septiembre de 2020, “Procedimientos del ciclo de Gestión Humana desarrollados por la Dirección de Gestión Humana por Competencias”.

²⁰ Ibidem.

²¹ Circular Externa No. 100- 010 -2014, Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





3.16.1. 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. 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 esté representada por un reflejo condicionado, es decir, por la relación asociada que existe entre la respuesta y el estímulo que la provoca.

3.16.2. Enfoque tradicional

Este modelo pedagógico 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 es quien entrega la información y el estudiante es quien debe replicar la información transmitida.

3.16.3. Enfoque experiencial

Este enfoque “existe como una forma particular de aprendizaje distinguido 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”.

3.16.4. Enfoque cognoscitivista 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 sí misma, a través de procesos autónomos.

3.16.5. 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: como adquisición de respuestas, como adquisición de conocimientos y 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.

Por ello, el enfoque pedagógico sobre el cual esta soportada la construcción y ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) es constructivista, teniendo en cuenta que 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.

4. Finalidad del Plan Institucional de Capacitación (PIC)

Emitir lineamientos e instrucciones para ejecutar y hacer seguimiento del PIC dirigido al personal de Oficiales, Suboficiales y personal Civil de planta del Ejército Nacional, con el fin de facilitar el desarrollo de habilidades y competencias que conduzcan al cumplimiento de la misión constitucional.

5. Alcance

El PIC del Ejército Nacional busca capacitar al personal de Oficiales, Suboficiales y personal Civil de planta de las Dependencias del Comando y Segundo Comando del Ejército Nacional, las Jefaturas Estado Mayor, los Departamentos, los Comandos, las Direcciones, las Divisiones, las Brigadas y los Batallones, en temas transversales y específicos para la Fuerza, contribuyendo al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias laborales de los funcionarios.

6. Antecedentes Institucionales

La Fuerza, a través del tiempo y en busca de la alineación con las políticas a nivel nacional, se ha articulado al MIPG, por ello, el PIC se ha trabajado desde las capacitaciones trasversales²² y específicas²³, buscando mejorar las habilidades laborales del Talento Humano. Es así que este plan, se ha fundamentado en documentos nacionales como institucionales, con el fin de mantener concordancia con objetivos estratégicos del Ejército, así:

6.1. Plan Estratégico Institucional

El PIC del Ejército Nacional para el año 2025 es transversal y permite dar respuesta al Mapa Estratégico Ejército Nacional 2022 – 2026, tal y como se evidencia a continuación:

²² Capacitaciones transversales: Son aquellos temas de capacitación generales institucionales que debe conocer todo el personal de Oficiales, Suboficiales y personal Civil de planta.

²³ Capacitaciones específicas: 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.

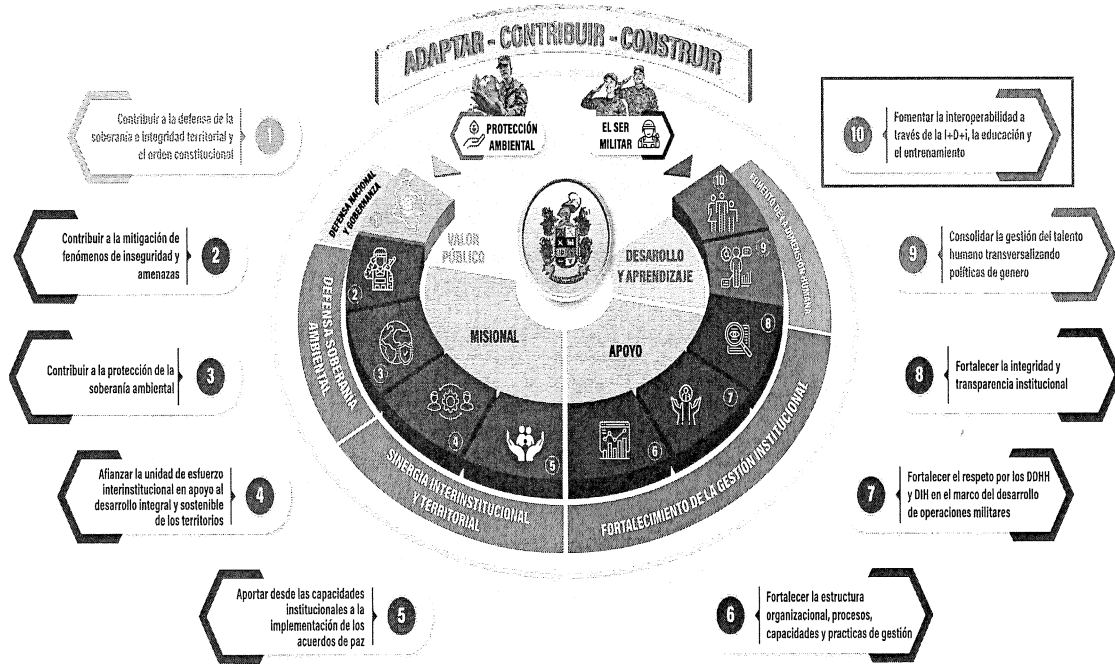
PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





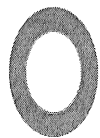
Gráfica N° 1. Mapa Estratégico Ejército Nacional 2022 - 2026



Fuente: Departamento de Planeación del Ejército (CEDE5).

Como se puede apreciar en la Gráfica N° 1, el PIC 2025 se enmarca en la perspectiva de desarrollo y aprendizaje e impacta de forma directa al objetivo estratégico N° 9 “Consolidar la gestión del talento humano transversalizando políticas de género” y a las líneas estratégicas “Fortalecimiento de la gestión Institucional” y la línea Fomento de la dimensión humana.

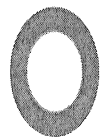
Gráfica N° 2. Alineación Líneas Estratégicas



LÍNEA ESTRATÉGICA

Fortalecimiento de la gestión institucional

Hace referencia a los aspectos relacionados con el ámbito interno de la Institución que aumentan la percepción de valor por parte de los ciudadanos colombianos respecto de los bienes y servicios ofrecidos por el Ejército Nacional. Es decir, atendiendo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad que direccionan el actuar de todas las entidades públicas (Gobierno Nacional, 1991), esta línea comprende las iniciativas relacionadas con la modernización de los procesos y capacidades de la Fuerza; el respeto por los Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario; y la transparencia institucional.



LÍNEA ESTRATÉGICA

Fomento de la dimensión humana

Fundamentado en la igualdad y equidad de género, esta línea estratégica hace alusión a todos aquellos objetivos relacionados con la gestión, capacitación y entrenamiento del personal de Oficiales, Suboficiales, Soldados Profesionales, civiles y estudiantes que hacen parte de la Fuerza, preparándolos física, ética, cognitiva y socialmente para que su aporte en cada uno de los macroprocesos, procesos y procedimientos de la Institución sea coherente, positivo, convergente y coordinado, garantizando así una mayor eficiencia en las tareas operativas y administrativas del Ejército Nacional.

Fuente: Plan Estratégico Institucional 2022 – 2026 “Hombres y Mujeres de Honor al Servicio de la Nación 2022-2026”– Departamento de Planeación (CEDE5).



Las acciones establecidas en el Tabla N° 3. Fases del PIC, impactan al PEI, se desarrollan a través de capacitaciones orientadas al personal del Ejército Nacional, partiendo del levantamiento de las necesidades de temáticas propias de la Fuerza, las cuales se consolidan por medio de un diagnóstico que presentan las distintas Unidades y que requieren del conocimiento específico para el funcionamiento de los procesos institucionales.

De esta manera, se procede con acciones orientadas a la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación, que involucra la participación de los líderes de proceso para analizar y priorizar las necesidades e incluir el personal de oficiales, suboficiales y civiles de planta que se van a capacitar, así como los responsables de impartir dichas capacitaciones.

Este proceso se ve reflejado a través de la emisión del presente documento y de un plan interno, detallando misiones particulares a cada uno de los responsables de la ejecución, seguimiento y evaluación, así mismo, se determinan las fechas y el diligenciamiento de formatos que dan cuenta del cumplimiento del PIC. De esta manera, se busca el fortalecimiento para cumplir con los “objetivos relacionados con la gestión, capacitación y entrenamiento del personal que hace parte de la Fuerza, preparándolos física, ética, cognitiva y socialmente”²⁴.

6.2. Alineación al Plan Nacional de Formación y Capacitación

El PIC 2025 del Ejército Nacional se alinea al Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020-2030²⁵ establecido por el DAFP, basado en los cuatro ejes temáticos que propone esta entidad; los cuales son:

- a. Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación²⁶, el Ejército Nacional busca, a partir del PIC, alcanzar una cultura de aprendizaje, logrando articular la generación y transferencia del conocimiento.
- b. Eje 2. Creación de valor público²⁷, a través de este eje permite responder a la “necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos, para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados”²⁸ en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

²⁴ Plan Estratégico Institucional 2022 – 2026 “Hombres y Mujeres de Honor al Servicio de la Nación 2022-2026”.

²⁵ Función Pública, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

²⁶ 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, (Función Pública, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030).

²⁷ 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 y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. (Función Pública, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030).

²⁸ Función Pública, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

PATRIA HONOR LEALTAD





Por lo anterior, el desarrollo de este eje dentro del PIC 2025 se llevará a cabo a través de las distintas capacitaciones, buscando la alineación y el fortalecimiento de las competencias y habilidades propias del cargo que desempeña el Oficial, Suboficial y Civil dentro de la Institución.

- c. Eje 3. Transformación digital²⁹: para el Ejército Nacional teniendo en cuenta que 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.
- d. Eje 4. Probidad y ética de lo público³⁰: el Ejército Nacional cuenta con el Código de Ética³¹ y todo lo que respecta a la integridad y transparencia institucional en la Fuerza.

7. Líneas Estratégicas

Las líneas estratégicas con las cuales se alinea el presente plan y que se encuentran establecidas en el Plan Estratégico Institucional 2022 – 2026 “Hombres y Mujeres de Honor al Servicio de la Nación 2022-2026” son:

Tabla 1. Alineación Líneas Estratégicas

Línea	Definición	Capacitaciones articuladas a la línea estratégica
Fortalecimiento de la gestión institucional	Hace referencia a los aspectos relacionados con el ámbito interno de la Institución que aumentan la percepción de valor por parte de los ciudadanos colombianos respecto de los bienes y servicios ofrecidos por el Ejército Nacional. Es decir, atendiendo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad que direccionan el actuar de todas las entidades públicas (Gobierno Nacional, 1991), esta línea comprende las iniciativas relacionadas con la modernización de los procesos y capacidades de la Fuerza; el respeto por los Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario; y la transparencia institucional.	Gestión Documental: capacitación SIGDE y archivo. Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022-2026 – Guía de Planeamiento Estratégico. Gestión de Calidad: Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Gestión jurídica integral: Ley 1862 de 2017.
Fomento de la dimensión humana	Fundamentado en la igualdad y equidad de género, esta línea	Gestión Documental: capacitación SIGDE y archivo.

²⁹ Proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. (Función Pública, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030).

³⁰ 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. (Función Pública, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030).

³¹ Código de Ética Institucional, Ejército Nacional, 2020.



Línea	Definición	Capacitaciones articuladas a la línea estratégica
	estratégica hace alusión a todos aquellos objetivos relacionados con la gestión, capacitación y entrenamiento del personal de Oficiales, Suboficiales, civiles y estudiantes que hacen parte de la Fuerza, preparándolos física, ética, cognitiva y socialmente para que su aporte en cada uno de los macroprocesos, procesos y procedimientos de la Institución sea coherente, positivo, convergente y coordinado, garantizando así una mayor eficiencia en las tareas operativas y administrativas del Ejército Nacional.	<p>Análisis, control y Gestión Operacional: Plan de Campaña Ayacucho.</p> <p>Lineamientos y políticas del servicio de reclutamiento, control de reservas, movilización e incorporación del Ejército nacional</p> <p>Planeamiento logístico: catalogación. Análisis, control y gestión operacional: pasos para la creación y/o modificación de unidades militares.</p> <p>Actualización de términos militares / actualización y aplicación de la doctrina para la toma de decisiones.</p> <p>Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022-2026 – Guía de Planeamiento Estratégico.</p> <p>Lineamientos y procedimiento para la ejecución presupuestal (primas – viáticos).</p> <p>Gestión de Calidad: Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).</p> <p>Gestión jurídica integral: Ley 1862 de 2017.</p> <p>Planeamiento logístico: Documentos Técnicos Normativos (D.T.N).</p>

Fuente: Plan Estratégico Institucional 2022 – 2026 “Hombres y Mujeres de Honor al Servicio de la Nación 2022-2026”– Departamento de Planeación (CEDE5).

Con el fin de dar cumplimiento a las líneas estratégicas, el PIC ha involucrado temáticas relacionadas con la cultura interna de la Fuerza y que se articulan a través del fomento de los principios y valores de la institución, además de priorizar capacitaciones específicas enfocadas a las capacidades propias de cada subsistema y del personal que en general. Por ello, a través del PIC se busca brindar el conocimiento y dar a conocer la transformación de los procesos que se van presentando en la Fuerza.

8. Objetivos

8.1. Objetivo General

Desarrollar capacitaciones con el fin de afianzar las habilidades y competencias del personal militar y civil para el fortalecimiento del desempeño laboral al interior del Ejército Nacional.


8.2. Objetivos Específicos

- a. Estructurar el PIC teniendo en cuenta las necesidades de conocimiento en cada una de las áreas que conforman el Ejército Nacional, para fortalecer las competencias laborales del personal de la Fuerza.

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MILITAR	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 16 de 35
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE7-11
		Versión: 1
		Fecha de emisión: 2024-12-11

- b. Promover procesos de capacitación en pro del fortalecimiento de las competencias laborales de los Oficiales, Suboficiales y personal Civil de planta.
- c. Fortalecer los conocimientos tácitos y explícitos mediante la capacitación afines al cumplimiento de la misión institucional.

9. Ejecución

El PIC se ejecutará teniendo en cuenta las siguientes fases, así:

a. Sensibilizar

Se realiza reunión presencial y virtual con el fin de dar a conocer la importancia del PIC en la Fuerza a las distintas unidades, tratando las siguientes temáticas:

1. ¿Qué es el PIC?
2. ¿Para qué sirve el PIC?
3. Finalidad
4. Marco normativo
5. Temas transversales
6. Temas específicos
7. Como recepcionar las necesidades

b. Diagnosticar

Se consolida la información de las necesidades de capacitación que requieren las diferentes Unidades y Dependencias del Ejército Nacional por parte de los líderes de cada proceso. Así mismo, son los encargados de analizar, valorar y sistematizar las temáticas, a través del formato "Identificación Necesidades de Capacitación del PIC" (anexo "A").

c. Formular

Se realiza la construcción del PIC teniendo en cuenta lo lineamientos para la presentación de Planes Institucionales – MIPG, los cuales son emitidos por el Departamento de Planeación (CEDE5), a través de comunicación formal. Este departamento establece la estructura y directrices generales para la presentación.

Por lo anterior, se incorpora en el PIC el resultado de las necesidades de capacitación para el personal de la Fuerza y se articula con el Plan de

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
 Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co



PÚBLICA RESERVADA



Acción, el cual da cuenta de las necesidades de capacitación y que han sido identificadas en el diagnóstico.

d. Implementar

El PIC 2025 busca aportar a todos los procesos del Ejército Nacional, con el fin de ayudar a dar cumplimiento a 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”³².

Como parte de la implementación se revisan los criterios técnicos, estrategias, métodos pedagógicos y recursos formulados para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación.

Dentro de la fase de implementación deben ser considerados los siguientes aspectos:

- a) Métodos o estrategias de capacitación previstos, los cuales pueden ser empelados de manera presencial o con el apoyo de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).
- 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 o medios para desarrollar la capacitación.
- e) Es necesario garantizar que los capacitadores tengan el conocimiento para desarrollar la capacitación.

Es importante tener en cuenta, que en la formulación se ha proyectado el desarrollo de temáticas durante la vigencia del 2025.

e. Realizar seguimiento

El Departamento de Educación Militar (CEDE7), realiza seguimiento al plan mensualmente, consolidando los informes de acuerdo al Anexo “F” (Formato Informe Capacitación), en los cuales se debe evidenciar los siguientes aspectos: objetivo de la capacitación, temas tratados, personal capacitado (de acuerdo al anexo “F”).

El seguimiento, permite revisar cómo va avanzando el PIC y de esta manera permite verificar su cumplimiento.

³² Ejército Nacional de Colombia, tomado de: <https://www.ejercito.mil.co/mision-y-vision/>



f. Evaluar

Se realiza la medición de los resultados obtenidos y el impacto, verificando su cumplimiento. Este proceso está a cargo del Departamento de Personal (CEDE1) y sus unidades homologas.

De acuerdo a 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 2025, las cuales se relacionan a continuación:

Tabla N° 2: 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"> ▪ Sensibiliza sobre la importancia del Plan Institucional de Capacitación para la Fuerza. ▪ Formula el Plan Institucional de Capacitación. ▪ Elabora cronograma de ejecución del PIC. ▪ Coordina la ejecución del PIC. ▪ Monitorea y hace seguimiento al PIC.
DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN (CEDE5)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoya a los responsables en el tema de indicadores para evaluar el PIC. ▪ Apoya la evaluación de impacto del PIC.
DIRECTORES, JEFES DE DEPARTAMENTOS Y DEPENDENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyan en la identificación de 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. ▪ Apoyan en la formulación de las temáticas de capacitación, conforme a las necesidades identificadas en el diagnóstico. ▪ Realizan el seguimiento interno al cumplimiento del PIC.
DEPENDENCIAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A NIVEL EJÉRCITO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suministra información sobre los resultados de las evaluaciones de las áreas, resaltando las acciones de mejoramiento detectadas. ▪ Apoya la evaluación del impacto de la capacitación, registrando la situación previa y posterior de las problemáticas priorizadas en el PIC.
FUNCIONARIOS (Oficiales - Suboficiales - personal Civil y personal temporal)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participan activamente de cada una de las capacitaciones planeadas. ▪ Aplican los aprendizajes a la solución del problema identificado, con el fin de cerrar brechas.



	<ul style="list-style-type: none"> Participar en la etapa de diagnóstico del PIC.
DEPARTAMENTO DE PERSONAL (CEDE1)	<ul style="list-style-type: none"> Evalúa el impacto de las capacitaciones transversales y específicas.

Fuente: Departamento de Educación Militar (CEDE7), 2024.

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 (CEDE1-D1-B1-S1), deben socializar y realizar las inscripciones a las actividades de capacitación, la cual se llevará a cabo la primera semana de cada mes, contando con previa invitación a realizar los temas específicos, en coordinación con la Dirección de Planeación de Educación (DIPED) del Departamento de Educación Militar (CEDE7).

g. Metodología y construcción del PIC

Para lograr el impacto esperado en el proceso de capacitación, se contemplaron las siguientes fases: elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del PIC. Cada fase tiene un proceso y actividades a desarrollar como se muestra a continuación:

Tabla N° 2. Fases del PIC

Fase 1 – Sensibilizar	Fase 2 – Diagnosticar	Fase 3- Formular
<p>En esta fase se realiza reunión presencial y virtual con el fin de dar a conocer la importancia del PIC en la Fuerza, a las distintas unidades y tratando las siguientes temáticas:</p> <p>¿Qué es el PIC? ¿Para qué sirve el PIC? Finalidad Marco normativo Temas transversales Temas específicos Como receptionar las necesidades</p>	<p>Para esta fase, se consolida la información de las necesidades de capacitación que requieren las diferentes Unidades y Dependencias del Ejército Nacional por parte de los líderes de cada proceso. Así mismo, son los encargados de analizar, valorar y sistematizar las temáticas, a través del formato "Identificación Necesidades de Capacitación del PIC" (anexo "A").</p>	<p>En la fase de formulación, se realiza la construcción del PIC teniendo en cuenta lo lineamientos para la presentación de Planes Institucionales – MIPG, los cuales son emitidos por el Departamento de Planeación (CEDE5), a través de comunicación formal. Este departamento establece la estructura y directrices generales para la presentación.</p> <p>Por lo anterior, de esta manera se incorpora en el PIC el resultado de las necesidades de capacitación para el personal de la Fuerza y se articula con el Plan de Acción, el cual da cuenta de las necesidades de capacitación y que han sido identificadas en el diagnóstico.</p>

Fuente: Departamento de Educación Militar (CEDE7), 2024.

El PIC es transversal a todas las áreas funcionales del Ejército Nacional e impacta en el ciclo de Gestión Humana y el proceso de Administración de Talento Humano; es por ello que a través de este se busca fortalecer y desarrollar 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

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





del PIC, contribuyendo con el cumplimiento de la estrategia, los objetivos y las metas institucionales de la Fuerza.

Dentro de la metodología del Plan Institucional de Capacitación se contará también como estrategia con las siguientes redes de apoyo:

1) Red Institucional de Capacitación

Dentro del Plan Institucional de Capacitación 2025, que se llevará con el apoyo y coordinación previa por parte de las Unidades y Dependencias del Ejército Nacional con la red institucional conformada por otras entidades, las cuales prestan estos acompañamientos tanto de manera presencial como virtual, en el marco de programas como:

- a) Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).
- b) Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- c) Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
- d) Apoyo de distintas Instituciones de Educación Superior (IES) 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.

a. Cobertura

El PIC, para el periodo 2025, va dirigido al personal de Oficiales, Suboficiales, Civiles de planta y personal temporal que conforman todas las Unidades y Dependencias del Ejército Nacional.

Difusión y desarrollo: el PIC se dará a conocer mediante la difusión a través de los medios de comunicación autorizados y la coordinación, por intermedio del Departamento de Educación Militar (CEDE7), de las Unidades y Dependencias que intervienen en el Plan, al igual que las gestiones necesarias para su realización. Se desarrollará un cronograma de actividades para su implementación, el cual es objeto de seguimiento y evaluación. Es de aclarar que el presente Plan se empezará a ejecutar a partir del 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año 2025.

El desarrollo y ejecución del PIC permite fortalecer las competencias y habilidades laborales del personal de Oficiales, Suboficiales y personal civil de planta. Para ello, se definieron dos cronogramas que contienen los temas Transversales del Ejército Nacional (ver anexo "B"), al igual que los temas específicos (ver anexo "C") que estarán alineados a fortalecer los conocimientos y competencias que el personal requiera para el desarrollo



de sus funciones. El CEDE7 es el encargado de informar mensualmente las fechas de estas capacitaciones para su posterior inscripción y formalización.

b. Evaluación de las capacitaciones

Con el fin de efectuar el correspondiente seguimiento al cumplimiento del PIC, se debe analizar los resultados obtenidos y enviar la información al Departamento de Educación Militar, para lo cual se debe tener en cuenta el Anexo "F". Para la evaluación se debe contemplar los siguientes aspectos:

- 1) Evaluación de satisfacción del capacitado hacia el capacitador: esta variable se compone del promedio de calificaciones efectuadas al capacitador, midiendo el nivel de conocimiento, claridad y pedagogía manejada en el desarrollo de la capacitación (ver anexo "E"). Esta evaluación deberá ser aplicada teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - a) Para las capacitaciones transversales, deberá ser aplicada al 51 % de la población participante y será el insumo para la presentación del informe.
 - b) Para las capacitaciones específicas se aplicará a la totalidad de la población participante.
- 2) Evaluación de conocimiento hacia el capacitado: para las evaluaciones de conocimientos de capacitación se tendrán en cuenta dos (02) modalidades, para los cual se 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, y para que la evaluación sea aprobada, debe tener el 70 % del total aprobado de la evaluación, es decir correspondiente a 3.5 como puntaje mínimo para aprobar.
 - b) Evaluación de conocimientos virtuales (anexo "D"): las Unidades también pueden realizar evaluación de conocimientos, a través de un examen virtual, utilizando las herramientas virtuales con que cuenta la Fuerza. La escala de calificación es de 1 a 5, y para que la evaluación sea aprobada, debe tener el 70 % del total aprobado de la evaluación, es decir correspondiente a 3.5 como puntaje mínimo para aprobar.

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





10. Abreviaturas

CEAYG	Ayudantía General.
CEDE1	Departamento de Personal.
CEDE2	Departamento de Inteligencia y Contrainteligencia.
CEDE3	Departamento de Operaciones.
CEDE4	Departamento de Logística.
CEDE5	Departamento de Planeación.
CEDE6	Departamento de Comunicaciones.
CEDE7	Departamento de Educación Militar.
CEDE8	Departamento de Gestión Fiscal.
CEDE9	Departamento de Acción Integral y Desarrollo.
CEDE10	Departamento de Ingenieros Militares.
CEDE11	Departamento Jurídico Integral.
CEDOC	Comando de Educación y Doctrina.
CEIGE	Inspección General del Ejército Nacional.
COADE	Comando de Adquisiciones.
COATE	Comando de Apoyo Tecnológico del Ejército Nacional.
COEJC	Comando del Ejército Nacional.
COFIP	Comando Financiero y Presupuestal.
COING	Comando de Ingenieros.
COLOG	Comando Logístico.
COPER	Comando de Personal.
COTEF	Comando de Transformación del Ejército del Futuro.
DADAE	Dirección de Asuntos Disciplinarios y Administrativos del Ejército Nacional.
DANTE	Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia del Ejército.
DAVAA	División de Aviación Asalto Aéreo.
DICOE	Dirección de Comunicaciones Estratégicas.
DIVFE	División de Fuerzas Especiales.
JEMGF	Jefatura de Estado Mayor Generador de Fuerza.
JEMOP	Jefatura de Estado Mayor de Operaciones.
JEMPP	Jefatura de Estado Mayor de Planeación y Políticas.
MIPG	Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
OADAS	Oficina de Asuntos Disciplinarios y Administrativos.
PIC	Plan Institucional de Capacitación.
SEJEC	Segundo Comandante del Ejército Nacional.
TODIV	Todas las Divisiones del Ejército Nacional.

11. Bibliografía

- 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 Gránica S.A.



Asociación Española para la Calidad, tomado de: <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/gestion-del-conocimiento> (s/f).

Centro de Doctrina del Ejército (CEDOE) (2017). Manuales Fundamentales de Referencia del Ejército.

Circular Externa N° 100- 010 -2014, Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

Departamento Administrativo de la Función Pública, Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030), (2020).

Departamento Administrativo de la Función Pública, Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC– con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.

Decreto 815 del 8 de mayo de 2018, "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos".

Ejército Nacional de Colombia, Código de Ética Institucional, (2020).

Ejército Nacional de Colombia, tomado de: <https://www.ejercito.mil.co/mision-y-vision/>

Ejército Nacional de Colombia, Mapa de Macroprocesos, (2023).

Función Pública, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos".

Función pública, Plan Nacional de Competencias Laborales en el Sector Público, 2021

Kolb. (1984). Estilos de aprendizaje basados en el modelo de Kolb. Estilos de aprendizaje basados en el modelo de Kolb. Bilbao.

Ley 115 de febrero 8 de 1994, "Por la cual se expide la Ley General de Educación".

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), Función Pública.

Mayer, R. (2000). Diseño Educativo. Santillana.

Michoa, Y. E. (2015). La profesionalización del servicio público. México.

Ministerio de Defensa Nacional, Política de Educación Para la Fuerza Pública (PEFuP) 2021-2026.

Pavlov, I. (1936). Enfoques conductistas.

Piaget, J. (1955). Estructuras cognoscitivas.

Plan N° 00033622 del 16 de diciembre de 2022, "Que emite el Comando del Ejército Nacional, a través de la Jefatura de Estado Mayor de Planeación y Políticas (JEMPP) y el Departamento de Personal (CEDE1), con el fin de determinar los alineamientos para promover la gestión del Talento Humano.

Salvador, i. r. (14 de abril de 2018). tomado de <https://psicologiyamente.com/desarrollo/modelo-pedagogico-tradicional>

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co



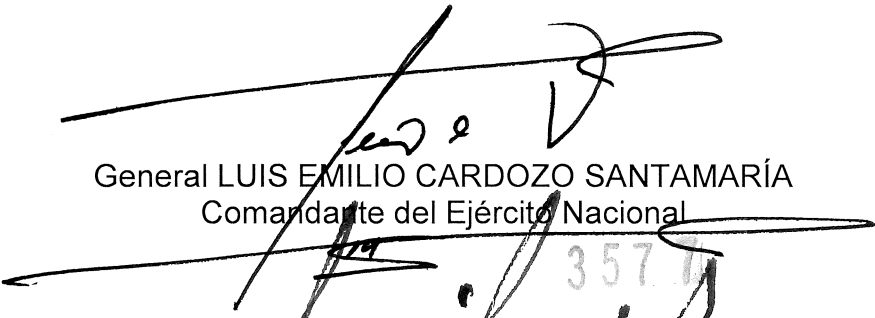
PÚBLICA RESERVADA



12. Anexos

- Anexo A: Formato Necesidades de Capacitación
- Anexo B: Cronograma temas Transversales
- Anexo C: Cronograma temas Específicos
- Anexo D: Evaluación de Conocimientos
- Anexo E: Evaluación de Capacitación
- Anexo F: Formato de Informe Capacitación
- Anexo G: Formato Plan de Acción

Firma,


General LUIS EMILIO CARDOZO SANTAMARÍA
Comandante del Ejército Nacional



Mayor General OMAR ESTEBAN SEPÚLVEDA CARVAJAL
Segundo Comandante del Ejército Nacional


Mayor General OLVEIRO PÉREZ MAHECHA
Jefe de Estado Mayor de Planeación y Políticas

Autentica,


Coronel GEOVANNI TORRES SILVA

Director de Planeación de Instrucción y Entrenamiento con funciones de Jefe de
Departamento de Educación Militar


Elaboró: SV. Jose Gordillo
Suboficial de Educación Militar


Revisó: TB. Wilmer Pineda
Oficial Ed. Complementaria


Vo.Bo.: MY. Edgar Zúñiga
Director DIP/LEP


PATRIA HONOR LEALTAD


Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





Firmas de asesores jurídicos que intervinieron en la revisión del presente Plan


MY. Carol Castañeda
Asesora Jurídica JEMPP


MY. Vanessa Moreno
Asesora Jurídica SECEJ


MY. Erika James
Asesora Jurídica COEJC

DISTRIBUCIÓN: la distribución del presente Plan se hará por medio de correo institucional a todas las Unidades y Dependencias del Ejército Nacional.

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co



PÚBLICA RESERVADA



“ANEXO A”

Formato Identificación Necesidades de Capacitación

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MILITAR		FORMATO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN				Pág. de Código: FO-JEMPP-CEDE7-1655 Versión: 9 Fecha de emisión: 2021-08-15					
El Departamento de Educación Militar (CEDE7), es el responsable de la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC). Para dar cumplimiento a esto, 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 de la Fuerza. Esto permite, fortalecer el desempeño institucional en función del entorno, la misión y el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional (PEI); asimismo, las estrategias planteadas por la Institución. En el PIC se establecen 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 nivel individual y de equipo, tanto del personal militar como del personal civil de planta.											
FECHA DE APLICACIÓN:											
IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR PARTE DE LOS LÍDERES DE PROCESOS.											
NOMBRE DEL PROCESO:											
NOMBRE DE LA UNIDAD: CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL:											
CAPACITACIÓN ORIENTADA AL DESARROLLO DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS LABORALES											
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 de las tareas y actividades que se llevan a cabo y que contribuyen al logro de las metas y objetivos en el área.											
PROCESOS (Selección de la lista desplegable)	LÍDER DEL PROCESO	INDIQUE LA TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN SUGIERA, DE ACUERDO AL PERFIL Y/O HABILIDAD A DESARROLLAR *Importante relacionar temáticas tanto institucionales como específicas	TPO 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. Cursos 2. Talleres 3. Conferencia 4. Modalidad virtual 5. Otro. Cuál?	DEFINA LA PROBLEMÁTICA A RESOLVER Y/O EL IMPACTO A ALCANZAR	DESCRIBA LOS TEMAS DE CAPACITACIÓN QUE DE ACUERDO A SUS COMPETENCIAS PUEDE DAR A CONOCER A LAS DEMÁS UNIDADES Y DEPENDENCIAS	MENCIONE QUÉ UNIDADES O DEPENDENCIAS DEBEN RECIBIR ESAS CAPACITACIONES

El formato FO-JEMPP-CEDE7-1655 de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación brinda información esencial para planear, elaborar y aplicar satisfactoriamente los temas de capacitación, lo cual permite a la Fuerza el desarrollo del personal, mejorando el desempeño institucional.

Para consultar y descargar el formato se puede ingresar al siguiente enlace, el cual corresponde a la página web del Ejército Nacional:

<https://www.ejercito.mil.co/formato-de-identificacion-de-necesidades-de-capacitacion/>

Auténtica,

Coronel GEOVANNI TORRES SILVA
Director de Planeación de Instrucción y Entrenamiento con funciones de Jefe de Departamento de Educación Militar

Elaboró: SV. Jose Bordino
Suboficial de Educación Militar

Revisó: Y.E. Wilmer Pina
Oficial Ed. Complementaria

Vo.Bo.: MV. Eder Zuñiga
Director D.P.T.E

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





“ANEXO B”

Cronograma Capacitación Temas Transversales

En este cronograma se encuentran los temas de capacitación transversal que se van a desarrollar durante el 2025. Son aquellos temas de capacitación generales institucionales que debe conocer todo el personal de Oficiales, Suboficiales y personal Civil de planta.

Nº	Temas	Responsable	Mes capacitación	Ejes temáticos para la formulación del PIC
1	Gestión Documental: capacitación SIGDE y archivo.	CEAYG	ENERO	4 y 6
2	Análisis, control y Gestión Operacional: Plan de Campaña Ayacucho.	CEDE3	FEBRERO	2 y 6
3	Lineamientos y políticas del servicio de reclutamiento, control de reservas, movilización e incorporación del Ejército nacional	CEDE1	MARZO	6
4	Planeamiento logístico: catalogación.	CEDE4	ABRIL	6
5	Análisis, control y gestión operacional: pasos para la creación y/o modificación de unidades militares.	CEDE3	MAYO	2 y 6
6	Actualización de términos militares / actualización y aplicación de la doctrina para la toma de decisiones.	CEDOC	JUNIO	2, 5 y 6
7	Plan estratégico Institucional (PEI) 2022-2026 – Guía de Planeamiento Estratégico.	CEDE5-DIPLE	JULIO	5 y 6
8	Lineamientos y procedimiento para la ejecución presupuestal (primas – viáticos).	CEDE1	AGOSTO	5 y 6
9	Gestión de Calidad: Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).	CEDE5-DIGEC	SEPTIEMBRE	6
10	Gestión jurídica integral: Ley 1862 de 2017.	CEDE11	OCTUBRE	1, 2, 3, 5 y 6
11	Planeamiento logístico: Documentos Técnicos Normativos (D.T.N).	CEDE4	NOVIEMBRE	6

Nota: los temas relacionados con el Eje 1 Derechos Humanos y el Eje 3 mujeres, inclusión y diversidad son orientados por el Departamento Jurídico Integral (CEDE11) y la Oficina de Género (OGENE).

Auténtica,

Coronel GEOVANNI TORRES SILVA

Director de Planeación de Instrucción y Entrenamiento con funciones de Jefe de Departamento de Educación Militar

Elaboró: SV. José Gordillo
Suboficial de Educación Militar

Revisó: TE. Wilmer Pineda
Oficial Ed. Complementaria

Vo.Bo.: MY. Eder Zuñiga
Director, DITE

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





ANEXO C"

Cronograma Capacitación 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.

N°	Proceso	Tema específico	Población	Mes de la capacitación	Responsable
1	Gestión presupuestal	Capacitación modificaciones presupuestales y PAC	Unidades de Planeación Jefe de presupuesto Subunidad Ejecutora de Presupuesto a nivel nacional (BASPC-CENAC)	Enero	COFIP
2	Combustibles de aviación	Instalación de puntos FARE	EM DAVAA - BRIAV25 - BRIAV32 - BRIAV33	Febrero	DAVAA
3	Equipo de ingenieros	Depuración equipo de ingenieros.	D10-B10-S10	Febrero	CEDE10
4	Gestión jurídica integral	Reglas de enfrentamiento / procesos de cese al fuego / alertas tempranas / DD. HH. y DIH.	Oficiales y Suboficiales de la Dirección de Control Territorial	Febrero	CEDE11
5	Producción de Inteligencia Contrainteligencia Militar	Seguridad de información	CAIMI -CACIM -ESICI CENAC- IMI – Divisiones y Brigadas del Ejército D2-B2.	Febrero	CEDE2
6	Gestión contable	Socialización riesgos / indicadores vigencia 2025	Divisiones y/o Unidades de Planeación (CEDE 1 CEDE6,DIPSE,COLOG)	Febrero	COFIP
7	Gestión acción integral y desarrollo	Presentación acción integral	D9-R9-S9 de la DIVFE	Febrero	CEDE9
8	Gestión de desminado	Baja de caninos y material técnico proceso gestión de desminado	D10-B10-S10	Marzo	CEDE10
9	Gestión jurídica integral	Manejo de la plataforma SIJEM	División - Brigada Batallón	Marzo	CEDE11
10	Producción de Inteligencia Contrainteligencia Militar	Sistemas de información	CAIMI -CACIM -ESICI CENAC- IMI – Divisiones y Brigadas del Ejército D2-B2.	Marzo	CEDE2
11	Análisis, control y Gestión Operacional:	Cargue de resultados operacionales	Divisiones y Brigadas del Ejército D3-B3-S3	Marzo	CEDE3
12	Producción de Inteligencia Contrainteligencia Militar	Planeación Estratégica	CAIMI -CACIM -ESICI CENAC- IMI – Divisiones y Brigadas del Ejército D2-B2.	Marzo	CEDE2- DIPEI
13	Estandarización	Reglamento de vuelo –Directivas de aviación	EM DAVAA - BRIAV25 - BRIAV32 - BRIAV33	Abril	DAVAA
14	Gestión contable	Presentación información exógena 2023	Subunidades ejecutoras de presupuesto	Abril	COFIP
15	Gestión Fiscal	Responsabilidad Fiscal y Generalidades de Gestión Fiscal	Dependencias de JEMPP, JEMGF, JEMOP y cargos en las Unidades Divisiones, Brigadas	Abril	CEDE8

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





N°	Proceso	Tema específico	Población	Mes de la capacitación	Responsable
16	Gestión finca raíz	Cargue y actualización de la data maestra y suscripción de arrendamiento y comodatos	D10-B10-S10	Abril	CEDE10
17	Producción de Inteligencia Contrainteligencia Militar	Archivo gestión documental	CAIMI -CACIM -ESICI CENAC- IMI – Divisiones y Brigadas del Ejército D2-B2.	Abril	CEDE2- DIPDA
18	Gestión ambiental y ecosistemas.	Sistemas de tratamiento de agua potable y residual.	D10-B10-S10	Mayo	CEDE10
19	Gestión presupuestal	Capacitación apoyos presupuestales por necesidades sobrevinientes	Unidades de Planeación Jefe de presupuesto Subunidad Ejecutora de Presupuesto	Mayo	COFIP
20	Gestión jurídica integral	Ley Estatutaria 1621 de 2013. "Inteligencia y Contrainteligencia"	Unidades Contrainteligencias	Mayo	CEDE11
21	Aeronavegabilidad	Reglamentación aeronáutica aviación civil y aviación de estado - Requisitos y procedimiento para la expedición de un certificado o liberación de aeronavegabilidad	EM DAVAA - BRIAV32 - BRIAV25	Mayo	DAVAA
22	Gestión contable	Elaboración y presentación de Estados Financieros	41 subunidades ejecutoras de presupuesto	Mayo	COFIP
23	Administración del talento humano	Políticas y directrices carrera administrativa (Personal civil).	D1-B1-S1	Mayo	CEDE1
24	Planeamiento logístico	Procesos de depuración: Material de Intendencia, campaña, acerados, uniforme camuflado - Armamento – Transportes.	Funcionarios encargados parte logística Divisiones, Brigadas y Batallones.	Junio	CEDE4
25	Gestión presupuestal	Capacitación Hallazgos presupuestales auditoria CGR vigencia 2024	Ordenadores del Gasto Jefe de presupuesto Subunidad Ejecutora de Presupuesto	Junio	COFIP
26	Gestión jurídica integral	Ley 1862 de 2017 "Código Disciplinario Militar"	Unidades Contrainteligencias	Junio	CEDE11
27	Gestión presupuestal	Constitución, devolución y prescripción de acreedores varios	Subunidades ejecutoras de presupuesto	Junio	COFIP
28	Gestión del riesgo de desastres	Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.	D10-B10-S10	Junio	CEDE10
29	Planeamiento logístico	Conocimientos y normatividad logística.	Funcionarios encargados parte logística Divisiones, Brigadas y Batallones.	Julio	CEDE4
30	Gestión del servicio al ciudadano	Capacitación para el aprendizaje de lengua de señas colombiana.	Funcionarios orgánicos de la oficina de atención al ciudadano de la ayudantía general.	Julio	CEAYG
31	Gestión contable	Convenios de Colaboración.	Divisiones y/o Unidades de Planeación (CEDE 1 CEDE6,DIPSE,COLOG)	Julio	COFIP
32	Operaciones Logísticas	Centro de visualización de operaciones logísticas-almacenamiento.	BRLOG1-BRLOG02-BRLOG03	Agosto	COLOG
33	Gestión jurídica integral	Ley Estatutaria 1755 de 2015 "Derecho de Petición".	Unidades Contrainteligencias	Agosto	CEDE11
34	Alistamiento para el combate y seguridad de aviación	Nutrición para el personal de aviación – protección auditiva	EM DAVAA - BRIAV25 - BRIAV32 - BRIAV33	Agosto	DAVAA
35	Gestión contable	Territorialidad del impuesto de industria y comercio RETEICA.	Subunidades ejecutoras de presupuesto	Agosto	COFIP
36	Gestión doctrina	MCE. 5.0 Planeamiento y producción de planes.	D3-B3-S3	Agosto	CEDOC

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co



PÚBLICA RESERVADA



N°	Proceso	Tema específico	Población	Mes de la capacitación	Responsable
37	Producción de Inteligencia Contrainteligencia Militar	Sistemas de Cooperación interagencial	CAIMI -CACIM -ESICI CENAC- IMI – Divisiones y Brigadas del Ejército D2-B2.	Septiembre	CEDE2- DICOO
38	Gestión jurídica integral	Ley 1407 de 2010 "Código Penal Militar".	Unidades Contrainteligencias, Unidades Divisiones, Brigadas y Batallones	Septiembre	CEDE11
39	Mantenimiento de aviación	Métricas de mantenimiento (alistamiento, disponibilidad, Directiva MDN 015/2013)- Planeación estratégica de mantenimiento.	EM DAVAA - BRIAV25 - BRIAV32 - BRIAV33	Septiembre	DAVAA
40	Gestión del servicio al ciudadano	Seminario en "servicio al ciudadano"	Dependencias de COEJC, dependencias de SECEJ, Jefaturas de Estado Mayor, Comandos de asesoría, Comandos funcionales, Comandos operacionales, Comandos de apoyo de combate, escalones tácticos nivel División, Brigada y equivalentes.	Septiembre	CEAYG
41	Gestión presupuestal	Capacitación traslados externos vigencias futuras.	Unidades de Planeación	Septiembre	COFIP
42	Gestión presupuestal	Venta de activos y Enajenación de bienes.- Emisión y Recepción de facturación electrónica.	Subunidades ejecutoras de presupuesto	Octubre	COFIP
43	Gestión del servicio al ciudadano	Lenguaje Claro.	Dependencias del Comandante del Ejército, Dependencias del Segundo Comandante del Ejército, Jefes de Estado Mayor, Comandos de Asesoría, Comandos Funcionales, Comandos Operacionales, Comandos de Apoyo de Combate, Escalones Tácticos nivel División, Brigada y equivalentes.	Octubre	CEAYG
44	Gestión Fiscal	Responsabilidad Fiscal y Generalidades de Gestión Fiscal	Dependencias de JEMPP, JEMGF, JEMOP y cargos en las Unidades Divisiones, Brigadas.	Octubre	CEDE8
45	Abastecimiento de aviación	Shelf life - Técnicas de almacenamiento.	EM DAVAA - BRIAV25 - BRIAV32 - BRIAV33	Octubre	DAVAA
46	Gestión presupuestal	Capacitación cierre vigencia 2025 e inicio de vigencia 2026.	Unidades de Planeación Jefe de presupuesto Subunidad Ejecutora de Presupuesto	Octubre	COFIP
47	Gestión jurídica integral	capacitación ley 1862, medios correctivos encausar disciplina. Procesos jurídicos temas minería ilegal destrucción maquinaria amarilla, medio ambiente, protesta social.	Unidades Contrainteligencias, Unidades Divisiones, Brigadas y Batallones	Noviembre	CEDE11
48	Administración del talento humano	Líneamientos SEPSE, PREINTELI e inteligencia emocional.	TODOS LOS SEPSE D1-B1.S1 Y ESCUELAS DE FORMACIÓN,	Noviembre	CEDE1

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co



PÚBLICA RESERVADA



N°	Proceso	Tema específico	Población	Mes de la capacitación	Responsable
			CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO		
49	Gestión contable	Cierre de vigencia.	Subunidades ejecutoras de presupuesto	Noviembre	COFIP

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

Auténtica,

Coronel GEOVANNI TORRES SILVA

Director de Planeación de Instrucción y Entrenamiento con funciones de Jefe de Departamento de Educación Militar

Elaboró: SV. José Gordillo
Suboficial de Educación Militar

Revisó: TE. Wilmer Pineda
Oficial Ed. Complementaria

Vo.Bo.: MY. Roger Zuñiga
Director DITE

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





ANEXO "D"

Evaluación Conocimientos Capacitación

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL	EVALUACIÓN CONOCIMIENTOS DE CAPACITACIÓN	Pág. 1 de 1
			Código: FC-CEDES-D/CEC-562
			Versión: 0
			Fecha de emisión: 2018-02-19
Lugar y Fecha:	Unidad o Departamento capacitada:		
Nombre de Capacitación:	Unidad o Dependencia que presta la Capacitación:		
<p>NOTA: 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 cinco (05) a diez (10) preguntas acordes al contenido temático a exponer, las cuales podrán ser de opción múltiple, falso o verdadero o preguntas abiertas.

La ruta de acceso a este formato se puede encontrar en el siguiente enlace:
<https://www.ejercito.mil.co/formatos-603228/>

Auténtica,

Coronel GEOVANNI TORRES SILVA
Director de Planeación de Instrucción y Entrenamiento con funciones de Jefe de
Departamento de Educación Militar

Elaboró: SV. José Gordillo
Suboficial de Educación Militar

Revisó: J.E. Wilmer Peña
Oficial Ed. Complementaria

Vo.Bo.: MY. Eder Zuñiga
Director DPE

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





ANEXO "E"

Evaluación Capacitación

FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA EJÉRCITO NACIONAL		Evaluación Capacitación	
Código: FO-JEM-DIPLA-019	Version: 1	Fecha de emisión: 2019-04-19	Pag 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.

1. CONTENIDO					
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
2. METODOLOGÍA					
La capacitación está estructurada de modo claro y comprensible	1	2	3	4	5
Se desarrolló el tema adecuadamente	1	2	3	4	5
3. INSTRUCTORES					
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)

Esta evaluación permite obtener el promedio de calificaciones efectuadas al capacitador, midiendo su nivel de conocimiento, claridad y pedagogía manejada en el desarrollo de la capacitación.

La ruta de acceso a este formato se puede encontrar en el siguiente enlace:
<https://www.ejercito.mil.co/formatos-603228/>

Auténtica,

[Signature]
Coronel GEOVANNI TORRES SILVA

Director de Planeación de Instrucción y Entrenamiento con funciones de Jefe de Departamento de Educación Militar

[Signature]
Elaboró: SV. José Gordillo
Suboficial de Educación Militar

[Signature]
Revisó: YE. Wilmer Restrepo
Oficial Ed. Complementaria

[Signature]
Vo.Bo.: MY. Eder Zuñiga
Director DPAE

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co





ANEXO "F"
Formato Informe Capacitación

PÚBLICA RESERVADA
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
EJÉRCITO NACIONAL
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MILITAR



Al constar de este número

Radicado N° "RAD_S": MDN-COGFM-COEJIC-SECEJ- JEMPP-CEDE7-DIFED-TRD"

Bogotá D. C. XX de XXXX de 2024

Señor Coronel
YHON FABIO CORDOBA VARGAS
Jefe departamento de Educación Militar
Ci. 44 954-11, edificio Fortaleza.
Bogotá D. C.

Asunto: Informe Capacitación mes de enero PIC 2024.

Respetuosamente, me permito enviar al señor Coronel Jefe del Departamento de Educación Militar el informe de la capacitación efectuada por parte de la Dirección de Planeación de Educación Militar (DIPED), en cumplimiento al Plan Institucional de Capacitación (PIC) N° 00036144 del 30 de noviembre del 2024, correspondiente al mes de enero, donde se abordaron lo siguiente:

I. OBJETIVO DE LA CAPACITACION:

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales dirigidos al personal de Oficiales, Suboficiales y personal civil de planta del Ejército Nacional, en la vigencia 2025.

II. TEMAS TRATADOS

- A. Liderazgo organizacional
- B. Liderazgo grupal
- C. Liderazgo personal
- D. Diferencias entre un líder y un jefe
- E. Valores que propician conflictos laborales
- F. Recomendaciones para tomar una actitud asertiva
- G. Práctica de la respiración abdominal

PATRIA HONOR LEALTAD
Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
www.ejercitonacional.gov.co

PÚBLICA RESERVADA

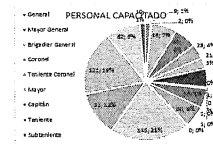
PÚBLICA RESERVADA

Pág. 2 de 7

Radicado N° "RAD_S": MDN-COGFM-COEJIC-SECEJ- JEMPP-CEDE7-DIFED-TRD"

III. PERSONAL CAPACITADO

GRADO	PERSONAL CAPACITADO
General	69
Mayor General	52
Brigadier General	46
Coronel	40
Teniente Coronel	28
Mayor	21
Capitán	34
Teniente	59
Subteniente	61
Sargento Mayor de Comando	91
Sargento Mayor	91
Sargento Primero	36
Sargento Vigintiprimero	49
Sargento Segundo	109
Cabo Primero	145
Cabo Segundo	82
Cabo Tercero	121
Soldado Profesional	62
Ciudadano	18
TOTAL	1632



PATRIA HONOR LEALTAD
Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.
www.ejercitonacional.gov.co

PÚBLICA RESERVADA

Este informe permite tanto a quienes imparten como a quienes reciben las capacitaciones registrar el objetivo, los temas abordados, la cantidad de personal capacitado (clasificado por grados y Unidades de asistencia), así como los resultados de los exámenes de la evaluación de conocimiento y la de la capacitación de los anexos "D y E". Esto facilita la tabulación de los resultados y permite al Departamento de Personal (CEDE1) evaluar el impacto de las capacitaciones transversales y específicas realizadas en el marco del PIC, midiendo el grado de apropiación de competencias y la transferencia de conocimiento.

Este formato debe ser enviado por el CEDE7 a las Unidades responsables de llevar a cabo las capacitaciones correspondientes a los anexos "B" y "C".

Auténtica,

Coronel GEOVANNI TORRES SILVA
Director de Planeación de Instrucción y Entrenamiento con funciones de Jefe de Departamento de Educación Militar

Elaboró: SV. José Gordillo
Suboficial de Educación Militar

Revisó: TE. Wilmer Pina
Oficial Ed. Complementaria

Vo.Bo.: MY Eder Zuñiga
Director DITE

PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
Bogotá, D.C.

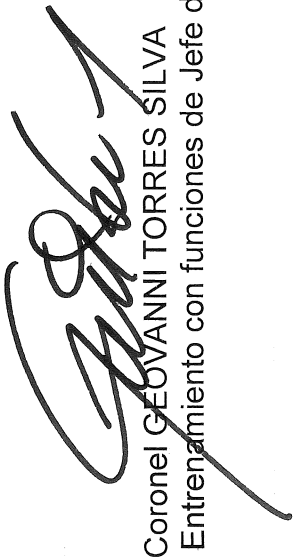
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co

PÚBLICA RESERVADA






ANEXO "G"
Formato Plan de Acción

MISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJERCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE EDUCACION		PLAN DE ACCION ANUAL																
PRODUCTO Y/O COMPONENTES	RESPONSABLE DEL PRODUCTO	INFORMACION DE TAREAS					RECURSOS NECESARIOS PARA IMPLEMENTAR LA TAREA O ACTIVIDAD	ARTICULACION OBJETIVOS DE DESARROLLO PERSONAL	ARTICULACION OBJETIVOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	ARTICULACION OBJETIVOS DE DESARROLLO PERSONAL	ARTICULACION OBJETIVOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	ARTICULACION OBJETIVOS DE DESARROLLO PERSONAL	ARTICULACION OBJETIVOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL					
		EVIDENCIA O ENTREGABLE	% DE LA TAREA	PERIODICIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACION												
PIC: Plan Institucional de Capacitación	JEMPP	Informe dando a conocer los medios por los cuales se dilató el PIC 2023	10%	ANUAL	1/01/2025	3/11/2025	TECNOLOGICOS- HUMANOS	4. Educación de calidad de ciudad	Seguridad humana y justicia social	Legitimidad, transparencia e integridad de las instituciones para la seguridad humana.	Fortalecer a la fuerza pública en su legitimidad y sus capacidades para apoyar la transformación de los territorios	Fortalecer la gestión del talento humano de los miembros de las Fuerzas Militares, veteranos y sus familias.	Desarrollo del talento humano	Desarrollo del talento humano	9. Consolidar la gestión transversalizando políticas de género	9.4. Implementar y transaccionalizar las Políticas de Gestión del Talento Humano, de Bienesar y de Género.	1. Gestión Estratégica del Talento Humano	6. Plan Institucional de Capacitación
	JEMPP	Informe Mensual de Seguimiento al Plan Institucional de Capacitación PIC 2023	9%	MESESUAL	1/01/2025	31/12/2025	TECNOLOGICOS- HUMANOS	4. Educación de calidad de ciudad	Seguridad humana y justicia social	Legitimidad, transparencia e integridad de las instituciones para la seguridad humana.	Fortalecer a la fuerza pública en su legitimidad y sus capacidades para apoyar la transformación de los territorios	Fortalecer la gestión del talento humano de los miembros de las Fuerzas Militares, veteranos y sus familias.	Desarrollo del talento humano	Desarrollo del talento humano	9. Consolidar la gestión transversalizando políticas de género	9.4. Implementar y transaccionalizar las Políticas de Gestión del Talento Humano, de Bienesar y de Género.	1. Gestión Estratégica del Talento Humano	6. Plan Institucional de Capacitación

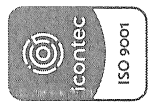

Coronel GEOVANNI TORRES SILVA

Director de Planeación de Instrucción y Entrenamiento con funciones de Jefe de Departamento de Educación Militar

Elaboró: SV. José Górrillo
 Suboficial de Educación Militar

 Revisó: TE. Wilmer Piña
 Oficial Ed. Complementaria

 Vo.Bo.: W. Eder Zuñiga
 Director de P.T.E.


PATRIA HONOR LEALTAD

Carrera 54 N° 26-25, CAN, Edificio Temporal Fortaleza, Oficina 465
 Bogotá, D.C.
diped@buzonejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co



PÚBLICA RESERVADA

