 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Página 1 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

DEPARTAMENTO DE PERSONAL
SUBSISTEMA DE GESTIÓN TALENTO HUMANO

2026



Carrera 54 No. 26 – 25, edificio Fortaleza
Bogotá D.C
cede1@ejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co




 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 2 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

Contenido

1. Introducción	4
2. Marco Normativo	5
3. Marco Conceptual	6
3.1. Plan Institucional de Capacitación (PIC).....	7
3.2. Competencias Comportamentales:	7
3.3. Competencias Laborales:.....	7
3.4. Capacitación	7
3.5. Formación	7
3.6. Educación no formal.....	7
3.7. Educación informal.....	8
3.8. Educación formal.....	8
3.9. Dimensión del ser.....	8
3.10. Dimensión del saber	8
3.11. Dimensión del hacer	8
3.12. Inducción al puesto de trabajo	8
3.13. Reinducción.....	9
3.14. Entrenamiento en el puesto de trabajo	9
4. Finalidad del Plan Institucional de Capacitación (PIC)	9
5. Alcance.....	9
6. Antecedentes institucionales.....	10
7. Líneas estratégicas.....	11
8. Objetivos.....	12
8.1. Objetivo General	12
8.2. Objetivos Específicos	12
9. Ejecución	12
10. Evaluación y seguimiento.....	25
11. Glosario - Siglas - Abreviaturas	26
12. Bibliografía	27
13. Anexos	28




 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 3 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

Anexo A "Plan de acción anual"	29
Anexo B "Cronograma capacitación temas transversales"	30
Anexo C "Cronograma capacitación temas específicos"	30
Anexo D "Evaluación conocimientos capacitación"	36
Anexo E "Evaluación capacitación"	36
Anexo F "Componentes obligatorios en informe capacitación"	37
Anexo G "Formato de identificación de necesidades de capacitación"	41

CEDE1



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 4 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

1. Introducción

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Ejército Nacional es el instrumento mediante el cual la Institución planifica, ejecuta y evalúa las acciones de formación y capacitación dirigidas al personal militar y a los servidores públicos (civiles de planta), con el propósito de fortalecer las competencias requeridas para el adecuado desarrollo de las funciones misionales, administrativas y de apoyo.

El PIC se formula en cumplimiento del marco normativo vigente que regula la gestión y el desarrollo del talento humano en las entidades públicas, en especial lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998¹, la Ley 909 de 2004², el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015³, el Decreto 612 de 2018⁴ y los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Estos instrumentos disponen que la capacitación debe responder a diagnósticos que permitan identificar brechas de conocimientos, habilidades y competencias, y orientar acciones formativas pertinentes y medibles.

Para la vigencia 2026, el PIC se estructura a partir del análisis de las necesidades institucionales de aprendizaje, identificadas mediante los insumos disponibles en la Fuerza, tales como los diagnósticos de necesidades de capacitación, y los reportes de ejecución del PIC de vigencias anteriores. Este enfoque permite orientar la capacitación hacia el cierre de brechas críticas que impactan directamente la eficiencia de los procesos y el cumplimiento de las responsabilidades asignadas al personal.

Las acciones de capacitación previstas en el PIC 2026 se orientan al fortalecimiento de competencias técnicas, normativas, administrativas y funcionales asociadas, entre otros, a los sistemas de información institucionales, la gestión documental, la gestión presupuestal y financiera, la gestión ambiental, la administración del talento humano y los procesos de apoyo requeridos para la operación del Ejército Nacional. Su ejecución se realizará conforme a los lineamientos definidos por el Departamento de Personal (CEDE1) y las disposiciones institucionales vigentes.

Así mismo, el PIC se formula atendiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023–2030 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), incorporando sus ejes temáticos como referentes para la definición de las acciones formativas, sin perjuicio de las particularidades operacionales y administrativas propias de la Fuerza. En este sentido, el PIC se concibe como una herramienta que contribuye al fortalecimiento de las capacidades del talento humano, soportando la gestión del


¹ Decreto Ley 1567 de 5 de agosto de 1998, "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".

² Ley 909 de 23 de septiembre de 1993 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".

³ Decreto Único Reglamentario de 26 de mayo de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

⁴ Decreto 612 de 4 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".



 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Página 5 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

conocimiento institucional y la mejora continua de los procesos.

El PIC estará vigente durante la anualidad 2026 y se ejecutará conforme a la programación, seguimiento y evaluación definidos en el presente documento, permitiendo verificar su impacto y retroalimentar la planeación de futuras vigencias.

2. Marco Normativo

- 2.1. Constitución Política de Colombia del 20 de julio de 1991.
- 2.2. Ley 115 del 08 de febrero de 1994, "Por la cual se expide la Ley General de Educación".
- 2.3. 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".
- 2.4. 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.
- 2.5. 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".
- 2.6. 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".
- 2.7. Ley 1952 del 28 de enero de 2019, "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario."
- 2.8. Ley 1960 de 2019, artículo 16, literal g), "que promueve la profesionalización del servicio público".
- 2.9. Decreto Ley 1567 de 1998, "por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema Nacional de Estímulos para los Empleados del Estado".
- 2.10. Decreto 4665 de 2007, "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos".
- 2.11. Decreto 1070 del 26 de mayo de 2015, "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa".
- 2.12. 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".




 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Página 6 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

- 2.13. 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".
- 2.14. Directiva Presidencial N° 02 del 30 marzo de 2023, "Directrices de austeridad hacia un gasto público eficiente".
- 2.15. Resolución N° 00007722 de 2021, "Por el cual se crea el comité institucional de Gestión y desempeño, el Modelo Integrado de Planeación 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".
- 2.16. Política de Educación para la Fuerza Pública (PEFUP) 2022-2026.
- 2.17. Manuales Fundamentales del Ejército (MFE): MFE 1.0 "El Ejército", MFE 1-01 "Doctrina", MFE 6-22 "Liderazgo", segunda edición, 2025.
- 2.18. Manuales Fundamentales de Referencia del Ejército (MFRE): MFRE 1.0 "Nuestra Profesión", MFRE 6-22 "Liderazgo", 2025.
- 2.19. 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", emitido por el Ejército Nacional.
- 2.20. 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", emitido por el Ejército Nacional.
- 2.21. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, de marzo de 2020, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- 2.22. Plan Estratégico Institucional 2022 – 2026 "Hombres y Mujeres de Honor al Servicio de la Nación 2022-2026", emitido por el Ejército Nacional.
- 2.23. Circular Externa N° 100-010-2014, "Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos".
- 2.24. Circular N° 2025232028994103 del 23 de septiembre de 2025, "Necesidades capacitación PIC 2026", emitida por el Departamento de Educación Militar (CEDE7).

3. Marco Conceptual

A continuación, se definen los conceptos que orientan el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 del Ejército Nacional, así:



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL <small>PATRIA HONOR LEALTAD</small>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 7 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

- 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”.⁵
- 3.2. 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”.⁶
- 3.3. 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”.⁷
- 3.4. 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 2006) 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”.⁸
- 3.5. 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”.⁹
- 3.6. 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

⁵ 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.


⁶ 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.

⁷ Función Pública, Plan Nacional de Competencias Laborales en el Sector Público, 2021.

⁸ 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.

⁹ Ministerio de Defensa Nacional, Política de Educación Para la Fuerza Pública (PEFuP) 2021-2026.



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 8 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos".¹⁰

- 3.7. 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"¹¹.
- 3.8. Educación formal: De acuerdo al artículo N° 10 de la Ley 115 de 1994¹², "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"¹³.
- 3.9. 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"¹⁴.
- 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"¹⁵.
- 3.11. 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.
- 3.12. Inducción al puesto de trabajo: "Debe realizarse al personal Militar y servidores públicos civiles 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,

¹⁰ Ley 115 de febrero 8 de 1994, "Por la cual se expide la Ley General de Educación".

¹¹ Ley 115 de febrero 8 de 1994, "Por la cual se expide la Ley General de Educación".


¹² Ley 115 de febrero 8 de 1994, "Por la cual se expide la Ley General de Educación".

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

¹⁴ 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.

¹⁵ 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.

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.

 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Página 9 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

capacidades, procesos y procedimientos de cada dependencia y la inducción al cargo asignado, la cual estará liderada por el jefe inmediato”.¹⁷

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)”.¹⁸

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”.¹⁹

4. Finalidad del Plan Institucional de Capacitación (PIC)

Establecer los lineamientos para la formulación, ejecución y seguimiento del PIC correspondiente a la vigencia 2026, dirigido al personal de Oficiales, Suboficiales y servidores públicos civiles de planta del Ejército Nacional. Su finalidad es fortalecer el desarrollo de competencias institucionales, funcionales y comportamentales del talento humano, en articulación con el PNFC 2020–2030 y con las dimensiones de Gestión Estratégica del Talento Humano y Gestión del Conocimiento e Innovación del MIPG, contribuyendo al mejoramiento del desempeño y al logro de los objetivos estratégicos de la Fuerza.

5. Alcance

El PIC del Ejército, correspondiente a la vigencia 2026, aplica a todo el personal militar y Servidores públicos (civiles de planta) que integran las Dependencias del Comando y Segundo Comando del Ejército Nacional, las Jefaturas de Estado Mayor, los Departamentos, Direcciones, Comandos, Divisiones, Brigadas y Batallones.

El alcance del PIC comprende la planeación, organización, ejecución y seguimiento de las capacitaciones en sus diferentes modalidades: capacitación transversal, capacitación específica, inducción, reinducción, y entrenamiento en el puesto de trabajo, de acuerdo con las necesidades institucionales.

En consecuencia, el PIC orienta las acciones de capacitación hacia el fortalecimiento de las competencias laborales del personal que integra la Fuerza para el fortalecimiento del aprendizaje constante, desarrollo del personal militar y servidores públicos civiles de planta, y

¹⁷Directiva 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 Ibidem.

¹⁹ Circular Externa No. 100- 010 -2014, Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.



 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Página 10 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

la mejora continua, contribuyendo al cierre de brechas y al cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en las dimensiones de Gestión Estratégica del Talento Humano y Gestión del Conocimiento y la Innovación.

6. Antecedentes institucionales

La capacitación en el sector público colombiano tiene su fundamento en el Decreto Ley 1567 de 1998, que creó el Sistema Nacional de Capacitación y estableció los lineamientos para promover el desarrollo del talento humano mediante procesos de formación, inducción, reinducción y actualización. Este marco impulsó la adopción de planes institucionales de capacitación orientados a fortalecer las competencias necesarias para el desempeño laboral y garantizar la adecuada ejecución de la función administrativa.

Posteriormente, la Ley 909 de 2004 y su reglamentación en el Decreto 1227 de 2005 consolidaron la capacitación como un componente obligatorio de la Gestión del Talento Humano, exigiendo que los planes institucionales se basaran en diagnósticos y estudios que identificaran brechas de competencias y necesidades reales de formación.

En 2018, el Decreto 612 reforzó el marco normativo de la gestión del talento humano al disponer que todas las entidades deben formular, implementar y evaluar los planes que integran el ciclo de vida laboral, entre ellos el PIC. Este decreto obligó a articular la capacitación con los procesos de planeación institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los mecanismos de mejora continua.


Ese mismo año, el Ejército Nacional, a través del Departamento de Educación Militar (CEDE7), expidió la Directiva N.º 000032 de 2018, en la cual se establecieron los lineamientos para la formulación del PIC, en concordancia con las orientaciones del DAFP. Esto permitió adelantar mesas de trabajo entre CEDE7, CEDE1 y la Dirección de Personal (DIPER), orientadas a revisar y ajustar el proceso de capacitación institucional.

En 2020, la Función Pública emitió el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC 2020–2030), que fijó cuatro ejes temáticos obligatorios para la capacitación en el Estado: gestión del conocimiento e innovación, creación de valor público, transformación digital y probidad y ética de lo público. Este documento introdujo la necesidad de fortalecer el aprendizaje continuo, el cierre de brechas por competencias y la profesionalización del talento humano.

En 2021, el Ejército adoptó formalmente el MIPG mediante la Resolución N.º 7722 de 2021, expedida por el Comando del Ejército, estableciendo lineamientos para la implementación de sus dimensiones y fortaleciendo la articulación del PIC con los procesos institucionales. A partir de esta adopción, el PIC pasó a consolidarse como instrumento obligatorio para planear, ejecutar y evaluar las acciones de capacitación del personal militar y servidores públicos (civiles de planta).

Durante las vigencias 2021–2024, la Fuerza avanzó en el desarrollo de diagnósticos de necesidades de capacitación, el fortalecimiento de los programas de inducción y reinducción,



 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Página 11 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

la implementación de formación en competencias digitales, normativas y de gestión pública, así como en la adopción de modalidades virtuales y mixtas de aprendizaje a través de plataformas institucionales. Estas acciones permitieron migrar hacia un modelo técnico y sistemático de capacitación, orientado al cierre de brechas identificadas y al fortalecimiento de capacidades institucionales.

Finalmente, a partir de la vigencia 2022 y años posteriores, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) se estructuró con base en los diagnósticos institucionales de necesidades de capacitación realizados al personal militar y a los servidores públicos (civiles de planta), fortaleciendo su enfoque técnico, su coherencia normativa y su alineación con los instrumentos de gestión del talento humano establecidos por el Estado.

En el año 2025, en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Fuerza, realizado en el mes de mayo, se definió que la planeación, proyección y difusión del PIC serían asumidas por CEDE1, función que anteriormente recaía en CEDE7. Este ajuste permitió una mayor integración del PIC con el ciclo de vida laboral del personal (ingreso, desarrollo y retiro), en concordancia con los lineamientos de gestión del talento humano establecidos para la Fuerza.

7. Líneas estratégicas

El PIC se articula de manera directa con los lineamientos del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022–2026 “Hombres y Mujeres de Honor al Servicio de la Nación”, específicamente con el Objetivo Estratégico No. 9: “Consolidar la gestión del talento humano transversalizando políticas de género”, en tanto que la capacitación constituye un habilitador fundamental para el fortalecimiento de competencias, el desarrollo profesional y la igualdad de oportunidades en la Fuerza.

En este marco, el PIC contribuye particularmente al cumplimiento de los cursos de acción que guardan relación directa con la formación, actualización y fortalecimiento del personal militar y servidores públicos (civiles de planta), entre ellos:

Optimizar los procedimientos en el proceso de administración del personal, mediante la capacitación orientada a mejorar la comprensión, aplicación y estandarización de los procesos institucionales, fortaleciendo la eficiencia y el desempeño funcional de quienes intervienen en la gestión del talento humano.

Mejorar la prestación de bienes y servicios para el aumento de impactos positivos en la calidad de vida de los miembros de la Fuerza, en tanto que la capacitación permite desarrollar habilidades y competencias conductuales que favorecen una gestión administrativa más eficiente y orientada al bienestar integral.

Implementar y transversalizar las Políticas de Gestión del Talento Humano, de Bienestar y de Género, a través de procesos formativos que promuevan el enfoque diferencial, la inclusión, la equidad, el respeto y el fortalecimiento de la cultura institucional.



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 12 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

El PIC fortalece la capacidad del Ejército para adaptarse a los retos actuales, mejorar la calidad del servicio, optimizar los procesos internos y consolidar un talento humano altamente capacitado, orientado al logro de los objetivos estratégicos de la Fuerza.

8. Objetivos

8.1. Objetivo General

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales, comportamentales de Oficiales, Suboficiales y servidores públicos (civiles de planta) del Ejército Nacional, mediante procesos formativos orientados al cierre de brechas, la actualización del conocimiento y la mejora del desempeño institucional, en concordancia con los lineamientos del MIPG, el PNFC 2023 - 2030 y PEI.

8.2. Objetivos Específicos

- 8.2.1. Identificar y priorizar las brechas de conocimiento, habilidades y capacidades del talento humano, a partir de las necesidades reportadas por las dependencias, los resultados de desempeño, los hallazgos de auditorías y el análisis de los procesos institucionales.
- 8.2.2. Desarrollar acciones formativas que contribuyan al fortalecimiento de las competencias del personal de Oficiales, Suboficiales y servidores públicos civiles de planta, promoviendo el aprendizaje continuo y la transferencia del conocimiento.
- 8.2.3. Evaluar la eficacia, eficiencia e impacto de las acciones formativas, mediante mecanismos de seguimiento, medición y retroalimentación que permitan ajustar y mejorar continuamente el desarrollo de capacidades del talento humano.

9. Ejecución

9.1. Misión general

El Ejército Nacional emite y coordina lineamientos orientados a fortalecer los procesos de capacitación y desarrollo de capacidades del talento humano, mediante la planificación, implementación y seguimiento de cronogramas, actividades y acciones formativas dirigidas al personal militar y a los servidores públicos (civiles de planta).


Estas acciones se desarrollan conforme a la normatividad vigente y a los referentes del PNFC 2023–2030, con el propósito de mejorar el desempeño institucional, apoyar el desarrollo integral del personal y contribuir al cumplimiento efectivo de la misión institucional de la Fuerza.

9.2. Misiones particulares

a. Comando del Ejército Nacional (COEJC)

1. Inspección General del Ejército (CEIGE)

Informar al Departamento de personal (CEDE1) las recomendaciones relevantes derivadas de las revistas e inspecciones efectuadas en las Unidades y Dependencias, cuando se identifiquen deficiencias u oportunidades de mejora especialmente en procesos de formación y capacitación y, en todo caso, en los

 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Página 13 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

procesos asociados al Talento Humano. Dichas recomendaciones deberán ser remitidas mediante informe dentro de los quince (15) días calendario siguientes a su conocimiento, con el fin de permitir la valoración técnica y adopción de las acciones a que haya lugar.


b. Segundo Comando del Ejército Nacional (SEJEC)

2. Ayudantía General (CEAYG)

- a) Desarrollar las capacitaciones transversales y específicas de su competencia, de acuerdo con el cronograma establecido en los anexos "B" y "C" del presente Plan, con el propósito de fortalecer los conocimientos y competencias del personal en las diferentes temáticas asignadas. Para tal efecto, deberá implementar y utilizar de manera articulada los medios institucionales y los sistemas de información disponibles en el Ejército, garantizando la eficiencia, la trazabilidad, la apropiación del aprendizaje y la adecuada articulación de los procesos de formación con el desarrollo institucional.
- b) Informar, mediante circular y con una antelación mínima de veinte (20) días calendario, a las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza que deban participar en las capacitaciones de su competencia, indicando la fecha, modalidad y condiciones de participación, conforme a los cronogramas establecidos en los anexos "B" y "C" del presente Plan. Así mismo, deberá realizar la notificación a través del sistema de información institucional vigente y los demás medios oficiales disponibles, dejando constancia de la expedición y difusión de la circular.
- c) Elaborar y remitir al CEDE1, dentro de los cinco (05) días calendario siguientes a la ejecución de la actividad, un informe que incluya análisis cualitativo y cuantitativo, relación nominal de los participantes (grado, nombre y dependencia), así como lo estipulado en el "Anexo F Componentes obligatorios en informe capacitación", adjuntando los soportes que evidencien el desarrollo y participación de la actividad.


3. Comando Financiero y Presupuestal (COFIP)

- a) Desarrollar las capacitaciones transversales y específicas de su competencia, de acuerdo con el cronograma establecido en el anexo "C" del presente Plan, con el propósito de fortalecer los conocimientos y competencias del personal en las diferentes temáticas asignadas. Para tal efecto, deberá implementar y utilizar de manera articulada los medios institucionales y los sistemas de información disponibles en el Ejército, garantizando la eficiencia, la trazabilidad, la apropiación del aprendizaje y la adecuada articulación de los procesos de formación con el desarrollo institucional.
- b) Informar, mediante circular y con una antelación mínima de veinte (20) días calendario, a las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza que deban participar en las capacitaciones de su competencia, indicando la fecha, modalidad y condiciones de participación, conforme a los cronogramas establecidos en el anexo "C" del presente Plan. Así mismo, deberá realizar la

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 14 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

notificación a través del sistema de información institucional vigente y los demás medios oficiales disponibles, dejando constancia de la expedición y difusión de la circular.

- c) Elaborar y remitir al CEDE1, dentro de los cinco (05) días calendario siguientes a la ejecución de la actividad, un informe que incluya análisis cualitativo y cuantitativo, relación nominal de los participantes (grado, nombre y dependencia), así como lo estipulado en el “Anexo F Componentes obligatorios en informe capacitación”, adjuntando los soportes que evidencien el desarrollo y participación de la actividad.
4. Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia del Ejército (DANTE).
 - a) Desarrollar las capacitaciones transversales y específicas de su competencia, de acuerdo con el cronograma establecido en los anexos “B” y “C” del presente Plan, con el propósito de fortalecer los conocimientos y competencias del personal en las diferentes temáticas asignadas. Para tal efecto, deberá implementar y utilizar de manera articulada los medios institucionales y los sistemas de información disponibles en el Ejército, garantizando la eficiencia, la trazabilidad, la apropiación del aprendizaje y la adecuada articulación de los procesos de formación con el desarrollo institucional.
 - b) Informar, mediante circular y con una antelación mínima de veinte (20) días calendario, a las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza que deban participar en las capacitaciones de su competencia, indicando la fecha, modalidad y condiciones de participación, conforme a los cronogramas establecidos en los anexos “B” y “C” del presente Plan. Así mismo, deberá realizar la notificación a través del sistema de información institucional vigente y los demás medios oficiales disponibles, dejando constancia de la expedición y difusión de la circular.
 - c) Elaborar y remitir al CEDE1, dentro de los cinco (05) días calendario siguientes a la ejecución de la actividad, un informe que incluya análisis cualitativo y cuantitativo, relación nominal de los participantes (grado, nombre y dependencia), así como lo estipulado en el “Anexo F Componentes obligatorios en informe capacitación”, adjuntando los soportes que evidencien el desarrollo y participación de la actividad.
 5. Oficina de Género del Ejército (OGENE)
 - a) Desarrollar las capacitaciones transversales y específicas de su competencia, de acuerdo con el cronograma establecido en los anexos “B” y “C” del presente Plan, con el propósito de fortalecer los conocimientos y competencias del personal en las diferentes temáticas asignadas. Para tal efecto, deberá implementar y utilizar de manera articulada los medios institucionales y los sistemas de información disponibles en el Ejército, garantizando la eficiencia, la trazabilidad, la apropiación del aprendizaje y la adecuada articulación de los procesos de formación con el desarrollo institucional.


 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Página 15 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

- b) Informar, mediante circular y con una antelación mínima de veinte (20) días calendario, a las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza que deban participar en las capacitaciones de su competencia, indicando la fecha, modalidad y condiciones de participación, conforme a los cronogramas establecidos en los anexos "B" y "C" del presente Plan. Así mismo, deberá realizar la notificación a través del sistema de información institucional vigente y los demás medios oficiales disponibles, dejando constancia de la expedición y difusión de la circular.
- c) Elaborar y remitir al CEDE1, dentro de los cinco (05) días calendario siguientes a la ejecución de la actividad, un informe que incluya análisis cualitativo y cuantitativo, relación nominal de los participantes (grado, nombre y dependencia), así como lo estipulado en el "Anexo F Componentes obligatorios en informe capacitación", adjuntando los soportes que evidencien el desarrollo y participación de la actividad.
- c. Jefatura de Estado Mayor de Planeación y Políticas (JEMPP)
1. Departamento de Personal (CEDE1)
- a) Hacer difusión y realizar seguimiento al presente Plan, a través de la Dirección Estratégica de Potencial Humano (DIPOH) consolidando trimestralmente un informe que refleje el nivel de cumplimiento de las misiones, cronogramas, actividades, personal capacitado, análisis del indicador y demás elementos establecidos en el plan, con el fin de verificar su correcta ejecución. Dicho informe deberá incluir el análisis detallado cuantitativo, cualitativo y estadísticas del personal beneficiado por actividades de formación y capacitación, discriminado por nivel jerárquico y unidad, evaluando los avances, resultados y oportunidades de mejora. La entrega del informe deberá efectuarse a la sección de Evaluación y Seguimiento de CEDE1, como máximo, dentro de los primeros cuatro (4) días del mes siguiente al cierre del trimestre.
- b) Realizar la fase de sensibilización del PIC, dirigida al personal de Oficiales y Suboficiales responsables del talento humano en las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza, con el fin de promover su participación activa en la ejecución del Plan, así como el cumplimiento y la promoción de la asistencia del personal militar y de los servidores públicos (civiles de planta) a las actividades de capacitación programadas.
- c) Realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación transversales y específicas que deberán desarrollarse en la siguiente vigencia, con el fin de incorporarlas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC). Para tal efecto, se solicitará a todas las Unidades, Jefaturas y Dependencias involucradas el reporte de las necesidades identificadas. La información deberá ser requerida con la debida antelación y consolidada con corte al cinco (05) de octubre de

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 16 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

2025, garantizando así la disponibilidad oportuna de insumos para la adecuada planeación del PIC de la vigencia siguiente.

- d) Realizar la medición de impacto y de satisfacción, a través de la DIPOH y analizar los resultados de las encuestas de las capacitaciones transversales y específicas desarrolladas durante la vigencia en cumplimiento del PIC. Para ello, se tendrán en cuenta los resultados obtenidos a través de la encuesta de satisfacción y medición de impacto aplicada durante los primeros cinco (05) días del mes de septiembre a los participantes, con el propósito de identificar fortalezas, oportunidades de mejora y ajustes necesarios que promuevan la mejora continua del proceso de capacitación.
 - e) Planear, emitir, difundir y realizar seguimiento a los procesos de inducción e inducción al cargo correspondientes a la vigencia 2026, en cumplimiento de los requerimientos normativos vigentes, garantizando su adecuada ejecución y generando informes periódicos que permitan evidenciar avances, resultados y oportunidades de mejora como componentes de formación y capacitación.
2. Departamento de Inteligencia y Contrainteligencia (CEDE2)
- a) Desarrollar las capacitaciones transversales y específicas de su competencia, de acuerdo con el cronograma establecido en el anexo "C" del presente Plan, con el propósito de fortalecer los conocimientos y competencias del personal en las diferentes temáticas asignadas. Para tal efecto, deberá implementar y utilizar de manera articulada los medios institucionales y los sistemas de información disponibles en el Ejército, garantizando la eficiencia, la trazabilidad, la apropiación del aprendizaje y la adecuada articulación de los procesos de formación con el desarrollo institucional.
 - b) Informar, mediante circular y con una antelación mínima de veinte (20) días calendario, a las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza que deban participar en las capacitaciones de su competencia, indicando la fecha, modalidad y condiciones de participación, conforme a los cronogramas establecidos en el anexo "C" del presente Plan. Así mismo, deberá realizar la notificación a través del sistema de información institucional vigente y los demás medios oficiales disponibles, dejando constancia de la expedición y difusión de la circular.
 - c) Elaborar y remitir al CEDE1, dentro de los cinco (05) días calendario siguientes a la ejecución de la actividad, un informe que incluya análisis cualitativo y cuantitativo, relación nominal de los participantes (grado, nombre y dependencia), así como lo estipulado en el "Anexo F Componentes obligatorios en informe capacitación", adjuntando los soportes que evidencien el desarrollo y participación de la actividad.

 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Página 17 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

3. Departamento de Operaciones (CEDE3)

- a) Desarrollar las capacitaciones transversales y específicas de su competencia, de acuerdo con el cronograma establecido en el anexo "C" del presente Plan, con el propósito de fortalecer los conocimientos y competencias del personal en las diferentes temáticas asignadas. Para tal efecto, deberá implementar y utilizar de manera articulada los medios institucionales y los sistemas de información disponibles en el Ejército, garantizando la eficiencia, la trazabilidad, la apropiación del aprendizaje y la adecuada articulación de los procesos de formación con el desarrollo institucional.
- b) Informar, mediante circular y con una antelación mínima de veinte (20) días calendario, a las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza que deban participar en las capacitaciones de su competencia, indicando la fecha, modalidad y condiciones de participación, conforme a los cronogramas establecidos en el anexo "C" del presente Plan. Así mismo, deberá realizar la notificación a través del sistema de información institucional vigente y los demás medios oficiales disponibles, dejando constancia de la expedición y difusión de la circular.
- c) Elaborar y remitir al CEDE1, dentro de los cinco (05) días calendario siguientes a la ejecución de la actividad, un informe que incluya análisis cualitativo y cuantitativo, relación nominal de los participantes (grado, nombre y dependencia), así como lo estipulado en el "Anexo F Componentes obligatorios en informe capacitación", adjuntando los soportes que evidencien el desarrollo y participación de la actividad.

4. Departamento de Planeación (CEDE 5)

- a) Desarrollar las capacitaciones transversales y específicas de su competencia, de acuerdo con el cronograma establecido en los anexos "B" y "C" del presente Plan, con el propósito de fortalecer los conocimientos y competencias del personal en las diferentes temáticas asignadas. Para tal efecto, deberá implementar y utilizar de manera articulada los medios institucionales y los sistemas de información disponibles en el Ejército, garantizando la eficiencia, la trazabilidad, la apropiación del aprendizaje y la adecuada articulación de los procesos de formación con el desarrollo institucional.
- b) Informar, mediante circular y con una antelación mínima de veinte (20) días calendario, a las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza que deban participar en las capacitaciones de su competencia, indicando la fecha, modalidad y condiciones de participación, conforme a los cronogramas establecidos en los anexos "B" y "C" del presente Plan. Así mismo, deberá realizar la notificación a través del sistema de información institucional vigente y los demás medios oficiales disponibles, dejando constancia de la expedición y difusión de la circular.

 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Página 18 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

c) Elaborar y remitir al CEDE1, dentro de los cinco (05) días calendario siguientes a la ejecución de la actividad, un informe que incluya análisis cualitativo y cuantitativo, relación nominal de los participantes (grado, nombre y dependencia), así como lo estipulado en el “Anexo F Componentes obligatorios en informe capacitación”, adjuntando los soportes que evidencien el desarrollo y participación de la actividad.

5. Departamento de Comunicaciones (CEDE6)

a) Desarrollar las capacitaciones transversales y específicas de su competencia, de acuerdo con el cronograma establecido en los anexos “B” y “C” del presente Plan, con el propósito de fortalecer los conocimientos y competencias del personal en las diferentes temáticas asignadas. Para tal efecto, deberá implementar y utilizar de manera articulada los medios institucionales y los sistemas de información disponibles en el Ejército, garantizando la eficiencia, la trazabilidad, la apropiación del aprendizaje y la adecuada articulación de los procesos de formación con el desarrollo institucional.


b) Informar, mediante circular y con una antelación mínima de veinte (20) días calendario, a las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza que deban participar en las capacitaciones de su competencia, indicando la fecha, modalidad y condiciones de participación, conforme a los cronogramas establecidos en los anexos “B” y “C” del presente Plan. Así mismo, deberá realizar la notificación a través del sistema de información institucional vigente y los demás medios oficiales disponibles, dejando constancia de la expedición y difusión de la circular.

c) Elaborar y remitir al CEDE1, dentro de los cinco (05) días calendario siguientes a la ejecución de la actividad, un informe que incluya análisis cualitativo y cuantitativo, relación nominal de los participantes (grado, nombre y dependencia), así como lo estipulado en el “Anexo F Componentes obligatorios en informe capacitación”, adjuntando los soportes que evidencien el desarrollo y participación de la actividad.

6. Departamento de Educación Militar (CEDE7)

a) Desarrollar las capacitaciones transversales y específicas de su competencia, de acuerdo con el cronograma establecido en el anexo “C” del presente Plan, con el propósito de fortalecer los conocimientos y competencias del personal en las diferentes temáticas asignadas. Para tal efecto, deberá implementar y utilizar de manera articulada los medios institucionales y los sistemas de información disponibles en el Ejército, garantizando la eficiencia, la trazabilidad, la apropiación del aprendizaje y la adecuada articulación de los procesos de formación con el desarrollo institucional.



 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Página 19 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

- b) Informar, mediante circular y con una antelación mínima de veinte (20) días calendario, a las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza que deban participar en las capacitaciones de su competencia, indicando la fecha, modalidad y condiciones de participación, conforme a los cronogramas establecidos en el anexo "C" del presente Plan. Así mismo, deberá realizar la notificación a través del sistema de información institucional vigente y los demás medios oficiales disponibles, dejando constancia de la expedición y difusión de la circular.
- c) Elaborar y remitir al CEDE1, dentro de los cinco (05) días calendario siguientes a la ejecución de la actividad, un informe que incluya análisis cualitativo y cuantitativo, relación nominal de los participantes (grado, nombre y dependencia), así como lo estipulado en el "Anexo F Componentes obligatorios en informe capacitación", adjuntando los soportes que evidencien el desarrollo y participación de la actividad.
- d) Atender de manera integral y oportuna las solicitudes, requerimientos y demás actuaciones relacionadas con el fortalecimiento de los procesos de formación y capacitación, en el marco del PIC, dando cumplimiento a los lineamientos e instrucciones emitidos por el CEDE1 y a la normatividad vigente aplicable.
7. Departamento de Gestión Fiscal (CEDE8)
- a) Desarrollar las capacitaciones transversales y específicas de su competencia, de acuerdo con el cronograma establecido en el anexo "C" del presente Plan, con el propósito de fortalecer los conocimientos y competencias del personal en las diferentes temáticas asignadas. Para tal efecto, deberá implementar y utilizar de manera articulada los medios institucionales y los sistemas de información disponibles en el Ejército, garantizando la eficiencia, la trazabilidad, la apropiación del aprendizaje y la adecuada articulación de los procesos de formación con el desarrollo institucional.
- b) Informar, mediante circular y con una antelación mínima de veinte (20) días calendario, a las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza que deban participar en las capacitaciones de su competencia, indicando la fecha, modalidad y condiciones de participación, conforme a los cronogramas establecidos en el anexo "C" del presente Plan. Así mismo, deberá realizar la notificación a través del sistema de información institucional vigente y los demás medios oficiales disponibles, dejando constancia de la expedición y difusión de la circular.
- c) Elaborar y remitir al CEDE1, dentro de los cinco (05) días calendario siguientes a la ejecución de la actividad, un informe que incluya análisis cualitativo y cuantitativo, relación nominal de los participantes (grado, nombre y dependencia), así como lo estipulado en el "Anexo F Componentes obligatorios

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 20 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11


en informe capacitación”, adjuntando los soportes que evidencien el desarrollo y participación de la actividad.

8. Departamento de Ingenieros Militares (CEDE10)

- a) Desarrollar las capacitaciones transversales y específicas de su competencia, de acuerdo con el cronograma establecido en el anexo “C” del presente Plan, con el propósito de fortalecer los conocimientos y competencias del personal en las diferentes temáticas asignadas. Para tal efecto, deberá implementar y utilizar de manera articulada los medios institucionales y los sistemas de información disponibles en el Ejército, garantizando la eficiencia, la trazabilidad, la apropiación del aprendizaje y la adecuada articulación de los procesos de formación con el desarrollo institucional.
- b) Informar, mediante circular y con una antelación mínima de veinte (20) días calendario, a las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza que deban participar en las capacitaciones de su competencia, indicando la fecha, modalidad y condiciones de participación, conforme a los cronogramas establecidos en el “C” del presente Plan. Así mismo, deberá realizar la notificación a través del sistema de información institucional vigente y los demás medios oficiales disponibles, dejando constancia de la expedición y difusión de la circular.
- c) Elaborar y remitir al CEDE1, dentro de los cinco (05) días calendario siguientes a la ejecución de la actividad, un informe que incluya análisis cualitativo y cuantitativo, relación nominal de los participantes (grado, nombre y dependencia), así como lo estipulado en el “Anexo F Componentes obligatorios en informe capacitación”, adjuntando los soportes que evidencien el desarrollo y participación de la actividad.

9. Departamento Jurídico Integral (CEDE11)

- a) Desarrollar las capacitaciones transversales y específicas de su competencia, de acuerdo con el cronograma establecido en el anexo “C” del presente Plan, con el propósito de fortalecer los conocimientos y competencias del personal en las diferentes temáticas asignadas. Para tal efecto, deberá implementar y utilizar de manera articulada los medios institucionales y los sistemas de información disponibles en el Ejército, garantizando la eficiencia, la trazabilidad, la apropiación del aprendizaje y la adecuada articulación de los procesos de formación con el desarrollo institucional.
- b) Informar, mediante circular y con una antelación mínima de veinte (20) días calendario, a las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza que deban participar en las capacitaciones de su competencia, indicando la fecha, modalidad y condiciones de participación, conforme a los cronogramas establecidos en el anexo y “C” del presente Plan. Así mismo, deberá realizar la

 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Página 21 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

notificación a través del sistema de información institucional vigente y los demás medios oficiales disponibles, dejando constancia de la expedición y difusión de la circular.


- c) Elaborar y remitir, dentro de los cinco (05) días calendario siguientes a la ejecución de la actividad, a CEDE1 un informe que incluya análisis cualitativo y cuantitativo, relación nominal de los participantes (grado, nombre y dependencia), así como lo estipulado en el “Anexo F Componentes obligatorios en informe capacitación”, adjuntando los soportes que evidencien el desarrollo y participación de la actividad.
- d) Jefatura de Estado Mayor Generador de Fuerza (JEMGF)
 - 1 Comando de Personal (COPER)
 - a) Realizar, a través de la Dirección de Personal (DIPER), la Dirección de Gestión Humana por Competencias (DIGEH), la Dirección de Preservación de la Fuerza (DIPSE) y la Dirección de Familia y Bienestar (DIFAB), las capacitaciones sobre los temas transversales y específicas de su responsabilidad, de acuerdo con el cronograma establecido en el anexo “C” del presente Plan, con el fin de fortalecer los conocimientos y las competencias de la población objetivo.
 - b) Informar, mediante circular y con una antelación mínima de veinte (20) días calendario, a las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza que deban participar en las capacitaciones de su competencia, indicando la fecha, modalidad y condiciones de participación, conforme a los cronogramas establecidos en los anexos “B” y “C” del presente Plan. Así mismo, deberá realizar la notificación a través del sistema de información institucional vigente y los demás medios oficiales disponibles, dejando constancia de la expedición y difusión de la circular.
 - c) Elaborar y remitir al CEDE1, dentro de los cinco (05) días calendario siguientes a la ejecución de la actividad, un informe que incluya análisis cualitativo y cuantitativo, relación nominal de los participantes (grado, nombre y dependencia), así como lo estipulado en el “Anexo F Componentes obligatorios en informe capacitación”, adjuntando los soportes que evidencien el desarrollo y participación de la actividad.
 - d) Atender de manera integral y oportuna las solicitudes, requerimientos y demás actuaciones relacionadas con el fortalecimiento de los procesos de formación y capacitación, en el marco del PIC, dando cumplimiento a los lineamientos e instrucciones emitidos por el CEDE1 y a la normatividad vigente aplicable.
 - 2 Comando de Reclutamiento y Control Reservas (COREC)
 - a) Desarrollar las capacitaciones transversales y específicas de su competencia, de acuerdo con el cronograma establecido en el anexo “C” del presente Plan, con el propósito de fortalecer los conocimientos y competencias del personal en



 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Página 22 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

las diferentes temáticas asignadas. Para tal efecto, deberá implementar y utilizar de manera articulada los medios institucionales y los sistemas de información disponibles en el Ejército, garantizando la eficiencia, la trazabilidad, la apropiación del aprendizaje y la adecuada articulación de los procesos de formación con el desarrollo institucional.

- b) Informar, mediante circular y con una antelación mínima de veinte (20) días calendario, a las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza que deban participar en las capacitaciones de su competencia, indicando la fecha, modalidad y condiciones de participación, conforme a los cronogramas establecidos en el anexo "C" del presente Plan. Así mismo, deberá realizar la notificación a través del sistema de información institucional vigente y los demás medios oficiales disponibles, dejando constancia de la expedición y difusión de la circular.
 - c) Elaborar y remitir al CEDE1, dentro de los cinco (05) días calendario siguientes a la ejecución de la actividad, un informe que incluya análisis cualitativo y cuantitativo, relación nominal de los participantes (grado, nombre y dependencia), así como lo estipulado en el "Anexo F Componentes obligatorios en informe capacitación", adjuntando los soportes que evidencien el desarrollo y participación de la actividad.
- 3 Comando de Adquisiciones del Ejército (COADE)
- a) Desarrollar las capacitaciones transversales y específicas de su competencia, de acuerdo con el cronograma establecido en el anexo "C" del presente Plan, con el propósito de fortalecer los conocimientos y competencias del personal en las diferentes temáticas asignadas. Para tal efecto, deberá implementar y utilizar de manera articulada los medios institucionales y los sistemas de información disponibles en el Ejército, garantizando la eficiencia, la trazabilidad, la apropiación del aprendizaje y la adecuada articulación de los procesos de formación con el desarrollo institucional.
 - b) Informar, mediante circular y con una antelación mínima de veinte (20) días calendario, a las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza que deban participar en las capacitaciones de su competencia, indicando la fecha, modalidad y condiciones de participación, conforme a los cronogramas establecidos en el anexo "C" del presente Plan. Así mismo, deberá realizar la notificación a través del sistema de información institucional vigente y los demás medios oficiales disponibles, dejando constancia de la expedición y difusión de la circular.
 - c) Elaborar y remitir al CEDE1, dentro de los cinco (05) días calendario siguientes a la ejecución de la actividad, un informe que incluya análisis cualitativo y cuantitativo, relación nominal de los participantes (grado, nombre y dependencia), así como lo estipulado en el "Anexo F Componentes obligatorios

 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Página 23 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

en informe capacitación”, adjuntando los soportes que evidencien el desarrollo y participación de la actividad.

e. Jefatura de Estado Mayor de Operaciones (JEMOP)

1. Divisiones, Brigadas y Batallones

- a) Garantizar, a través del Oficial y Suboficial de la Sección de Talento Humano, la participación del personal de Oficiales, Suboficiales y de los servidores públicos (civiles de planta) en las capacitaciones programadas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), conforme a los cronogramas establecidos en los anexos “B” y “C” del presente Plan, asegurando su asistencia oportuna y el cumplimiento de las actividades formativas previstas.
- b) Conformar un comité de capacitación mediante orden del día formal liderado por la División, el cual deberá estar integrado por el Jefe de Estado Mayor, el Oficial o Suboficial CEFAM, el Sargento Mayor y los Jefes de Sección de los Estados Mayores y Planas Mayores de coordinación. Este comité tendrá como responsabilidad realizar el análisis de necesidades de capacitación del personal militar y de los servidores públicos (civiles de planta), con el fin de identificar y priorizar los requerimientos formativos que serán incorporados en el PIC de la vigencia siguiente. Lo anterior deberá desarrollarse en estricto cumplimiento de los lineamientos, solicitudes y cronogramas establecidos por el CEDE1, garantizando la entrega oportuna de la información dentro de los plazos definidos.
- c) Atender de manera integral y oportuna las solicitudes, requerimientos y demás actuaciones relacionadas con el fortalecimiento de los procesos de formación y capacitación, en el marco del PIC, dando cumplimiento a los lineamientos e instrucciones emitidos por el CEDE1 y a la normatividad vigente aplicable.

2. División de Aviación Asalto Aéreo (DAVAA)

- a) Desarrollar las capacitaciones transversales y específicas de su competencia, de acuerdo con el cronograma establecido en el anexo “C” del presente Plan, con el propósito de fortalecer los conocimientos y competencias del personal en las diferentes temáticas asignadas. Para tal efecto, deberá implementar y utilizar de manera articulada los medios institucionales y los sistemas de información disponibles en el Ejército, garantizando la eficiencia, la trazabilidad, la apropiación del aprendizaje y la adecuada articulación de los procesos de formación con el desarrollo institucional.
- b) Informar, mediante circular y con una antelación mínima de veinte (20) días calendario, a las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza que deban participar en las capacitaciones de su competencia, indicando la fecha, modalidad y condiciones de participación, conforme a los cronogramas establecidos en los anexos “B” y “C” del presente Plan. Así mismo, deberá


 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 24 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

realizar la notificación a través del sistema de información institucional vigente y los demás medios oficiales disponibles, dejando constancia de la expedición y difusión de la circular.

- c) Elaborar y remitir, dentro de los cinco (05) días calendario siguientes a la ejecución de la actividad, a CEDE1 un informe que incluya análisis cualitativo y cuantitativo, relación nominal de los participantes (grado, nombre y dependencia), así como lo estipulado en el “Anexo F Componentes obligatorios en informe capacitación”, adjuntando los soportes que evidencien el desarrollo y participación de la actividad.

9.3. Instrucciones generales de coordinación

- a. Todas las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza deberán coordinar de manera mensual la asistencia y participación del personal militar y de los servidores públicos (civiles de planta) en las capacitaciones transversales y específicas que resulten aplicables a su función misional y administrativa, conforme al cronograma anual establecido en el Plan Institucional de Capacitación. Una vez finalizada cada actividad de capacitación, el personal participante deberá diligenciar los formatos de evaluación establecidos en el Anexo “E”, así como cumplir con los requisitos definidos en el Anexo “F – Componentes obligatorios en el informe de capacitación” del presente Plan. Dichos soportes deberán reposar en los archivos y registros documentales de la respectiva Unidad, Jefatura o Dependencia, para efectos de control, seguimiento y verificación institucional.
- b. Los Oficiales o Suboficiales de las Secciones de Talento Humano de todas las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza deberán consolidar, a nivel de su unidad orgánica, el informe de cumplimiento de la asistencia del personal militar y de los servidores públicos (civiles de planta) a las capacitaciones programadas, conforme al cronograma anual y a lo establecido en el “Anexo F – Componentes obligatorios en informe de capacitación”. Una vez consolidada la información, cada Unidad o Dependencia deberá remitir el informe correspondiente a la Dirección de Potencial Humano (DIPOH) del Departamento de Personal (CEDE1), de acuerdo con el formato definido y a la Dependencia responsable de la capacitación transversal o específica, garantizando la oportunidad, veracidad y trazabilidad de la información reportada.
- c. Los Oficiales o Suboficiales de las Secciones de Talento Humano de todas las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza deberán verificar y garantizar que el personal militar y los servidores públicos (civiles de planta) diligencien de manera oportuna la encuesta de satisfacción y medición de impacto aplicada por el CEDE1 durante los primeros cinco (05) días del mes de septiembre. Lo anterior, con el propósito de identificar fortalezas, oportunidades de mejora y ajustes necesarios que permitan promover la mejora continua de los procesos de formación y capacitación, así como generar insumos para la evaluación del PIC y la planeación de la siguiente vigencia.

 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Página 25 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

- d. Los Oficiales o Suboficiales de las Secciones de Talento Humano responsables de la ejecución del PIC en todas las Unidades, Jefaturas y Dependencias de la Fuerza deberán realizar el análisis de necesidades de capacitación del personal militar y de los servidores públicos (civiles de planta). Para tal fin, deberán diligenciar de manera completa y veraz el "Formato de identificación de necesidades de capacitación" anexo G, conforme a los lineamientos establecidos. El formato deberá ser remitido al CEDE1 en Excel, acompañado del respectivo oficio remitario, dentro de los plazos establecidos por CEDE1, con el fin analizar las temáticas propuestas, para ser priorizadas y, de ser avaladas, incorporadas en el PIC de la siguiente vigencia.
- e. Para el desarrollo y ejecución del PIC, el Ejército podrá contar con el apoyo y articulación de entidades externas, cuando así se requiera y de acuerdo con la disponibilidad institucional, entre las cuales se destacan:
- Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).
 - Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
 - Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
 - Instituciones de Educación Superior (IES) a nivel técnico y profesional, debidamente reconocidas y aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional.
- f. Atender de manera integral y oportuna las solicitudes, requerimientos y demás actuaciones relacionadas con el fortalecimiento de los procesos de formación y capacitación, en el marco del PIC, dando cumplimiento a los lineamientos e instrucciones emitidos por el CEDE1 y a la normatividad vigente aplicable.

10. Evaluación y seguimiento

El seguimiento y evaluación de este Plan se llevará a cabo mediante informes trimestrales, los cuales reflejarán el avance en el desarrollo de los procesos de capacitación y formación en la Fuerza. Estos informes darán cuenta del cumplimiento de las misiones, e instrucciones impartidas, los cronogramas y objetivos estipulados en este y el cumplimiento y análisis del indicador de medición.

Este sistema de seguimiento asegura una supervisión continua, permitiendo realizar ajustes y mejoras que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos del talento humano.


10.1 Seguimiento anual

El CEDE1 a través de DIPOH realizará un análisis de los resultados obtenidos de la evaluación de satisfacción e impacto aplicado al personal participante de las capacitaciones de acuerdo con la temporalidad definida, con el fin de identificar áreas de mejora durante la planificación, ejecución y seguimiento del PIC, para implementar cursos de acción que permita el fortalecimiento del mismo para la siguiente vigencia.

10.2 Indicadores de evaluación

Este indicador evalúa el nivel de cumplimiento en la elaboración de los informes trimestrales del PIC, con el propósito de garantizar el seguimiento continuo, la trazabilidad y el reporte oportuno de la gestión en materia de capacitación del talento humano.



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 26 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

Asimismo, permite verificar que la Fuerza cumpla con la totalidad de las capacitaciones programados.

Teniendo en cuenta las necesidades de capacitación identificadas y los resultados de las encuestas de satisfacción e impacto, se analizarán las necesidades y percepciones del personal, con el fin de realizar ajustes al PIC y cubrir en un mayor porcentaje las necesidades mencionadas por el personal Militar y servidores públicos civiles de planta, así como fortalecer las habilidades y competencias de los mismos.

Nombre del indicador	Cumplimiento en la elaboración de informes trimestrales del Plan Institucional de Capacitación (PIC)
Descripción del Indicador	Medir el nivel de cumplimiento en la elaboración de los informes trimestrales del Plan Institucional de Capacitación (PIC), con el propósito de garantizar el seguimiento continuo, la trazabilidad y el reporte oportuno de la gestión realizada en materia de capacitación del talento humano. Este indicador permite verificar que la Fuerza cumpla con la totalidad de los reportes programados, asegurando el soporte documental necesario para la toma de decisiones y el control interno institucional.
Proceso al que pertenece	Administración del Talento Humano
Fórmula o Método de Cálculo	$(V1/V2) * 100$
Variable 1	V1. Número de informes del PIC elaborados en el trimestre
Variable 2	V2. Número de informes del PIC programados para el trimestre
Meta o valor esperado	Alcanzar el 100 % de los informes del PIC programados, elaborados y entregados en el trimestre.
Periodo de medición	Trimestral
Unidad de Medida	Porcentaje
Fuente de Datos	Departamento de Educación Militar (CEDE7)

11. Glosario - Siglas - Abreviaturas

Sigla	Descripción
PIC	Plan Institucional de Capacitación
PNFC	Plan Nacional de Formación y Capacitación
DAFP	Departamento Administrativo de la Función Pública
PEI	Plan Estratégico Institucional
MIPG	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
PEI	Plan Estratégico Institucional
COEJC	Comando del Ejército Nacional
CEIGE	Inspección General del Ejército
SEJEC	Segundo Comandante del Ejército Nacional
CEAYG	Ayudantía General
COFIP	Comando Financiero Y presupuestal
DANTE	Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia del Ejército
OGENE	Ofician de Género del Ejército
JEMPP	Jefatura de Estado Mayor de Planeación y Políticas
CEDE1	Departamento de Personal
DIPHO	Dirección Estratégica de Potencial Humano
CEDE2	Departamento de Inteligencia y Contrainteligencia



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 27 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

Sigla	Descripción
CEDE3	Departamento de Operaciones
CEDE5	Departamento de Planeación
CEDE6	Departamento de Comunicaciones
CEDE7	Departamento de Educación Militar
CEDE10	Departamento de Ingenieros Militares
CEDE11	Departamento Jurídico
JEMGF	Jefatura de Estado Mayor Generador de Fuerza
COPER	Comando de Personal
DIGEH	Dirección de Gestión Humana por Competencias
DIPSE	Dirección de Preservación y Seguridad del Ejército
DIAFB	Dirección de Familia y Bienestar
CEFAM	Centro de Familia
COREC	Comando de Reclutamiento
COADE	Comando de Adquisiciones del Ejército
JEMOP	Jefatura de Estado Mayor de Operaciones
DAVAA	División de Aviación y Asalto Aéreo
PND	Plan Nacional de Desarrollo
DAFP	Departamento Administrativo de la Función Pública
MIPG	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
SIG	Sistema Integrado de Gestión
GETH	Gestión Estratégica del Talento Humano
ESAP	Escuela de Administración Pública
SENA	Sistema Nacional de Aprendizaje
IES	Institución de Educación Superior

12. Bibliografía

- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2008). "Guía para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación".
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2018). "Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH".
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). "Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano - Tomo I".
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). "Artículo Talento Humano".
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). "Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030".
- Departamento Nacional de Planeación, (2023). "Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026".



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 28 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

- Ministerio de Defensa Nacional. (2021). "Política de Educación Para la Fuerza Pública (PEFUP) 2021-2026".
- Ejército Nacional. (2024). "Manual operativo del MIPG v6".
- Ministerio de Defensa Nacional. (2023). "Plan Estratégico Sectorial 2023-2026".

13. Anexos

- Anexo A: Formato Plan de Acción
- Anexo B: Cronograma temas Transversales
- Anexo C: Cronograma temas Específicos
- Anexo D: Evaluación Conocimientos Capacitación
- Anexo E: Evaluación de Capacitación
- Anexo F: Componentes obligatorios en informe capacitación
- Anexo G: Formato de identificación de necesidades de capacitación

Firma,



Coronel GERMAIN BEDOYA ALBA
Jefe de Departamento de Personal



Elaboró. CT. Diana Sierra
Oficial Desarrollo y Proyección



Revisó. CT. Maritza Granados
Oficial Jurídica CEDE1



Vo. Bo.: CR. Hugo Bayona
Director DIFOH

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



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES
EJÉRCITO NACIONAL
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Página 29 de 41

Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13

Versión: 2

Fecha de emisión: 2024-12-11

Anexo A "Plan de acción anual"

INDICADOR DE COMPLETOS (GENERAL)		INFORMACIÓN DE OBJETOS														INDICADOR DE COMPLETOS (ESPECÍFICO)		
PROYECTO DE COMPLETOS (GENERAL)	INDICADOR DE COMPLETOS (GENERAL)	INDICADOR DE COMPLETOS (ESPECÍFICO)	INDICADOR DE COMPLETOS (ESPECÍFICO)	INDICADOR DE COMPLETOS (ESPECÍFICO)	INDICADOR DE COMPLETOS (ESPECÍFICO)	INDICADOR DE COMPLETOS (ESPECÍFICO)	INDICADOR DE COMPLETOS (ESPECÍFICO)	INDICADOR DE COMPLETOS (ESPECÍFICO)	INDICADOR DE COMPLETOS (ESPECÍFICO)	INDICADOR DE COMPLETOS (ESPECÍFICO)	INDICADOR DE COMPLETOS (ESPECÍFICO)	INDICADOR DE COMPLETOS (ESPECÍFICO)	INDICADOR DE COMPLETOS (ESPECÍFICO)	INDICADOR DE COMPLETOS (ESPECÍFICO)	INDICADOR DE COMPLETOS (ESPECÍFICO)	INDICADOR DE COMPLETOS (ESPECÍFICO)	INDICADOR DE COMPLETOS (ESPECÍFICO)	INDICADOR DE COMPLETOS (ESPECÍFICO)
1	2027	2027	2027	2027	2027	2027	2027	2027	2027	2027	2027	2027	2027	2027	2027	2027	2027	2027
2	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025

Nota: Este Plan de acción podrá ser consultado en el siguiente link:
<http://intranet.ejercito.mil.co/sigplaneacionestrategica>

Auténtica,


Coronel GERMAIN BEDOYA ALBA
Jefe de Departamento de Personal

Elaboró: CT. Diana Sierra
Oficial Desarrollo y Proyección

Revisó: CT. Maritza Granados
Oficial Jurídica CEDE1

Vo.Bo.: CR. Hugo Bayona
Director DIPOH



Carrera 54 No. 26 – 25, edificio Fortaleza
Bogotá D.C.
cede1@ejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co




 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 30 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

Anexo B “Cronograma capacitación temas transversales”


En este cronograma se encuentran los temas de capacitación transversal que se van a desarrollar durante el 2026. Son aquellos temas de capacitación generales institucionales que debe conocer todo el personal de Oficiales, Suboficiales y Servidores públicos (Civil de planta).

N°	Temas	Responsable	Mes capacitación	Ejes temáticos para la formulación del PIC
1	Gestión Documental: capacitación Sistema de Gestión de Documental del Ejército (SIGDE).	CEAYG	MARZO	6
2	Plan de Seguridad Vial.	COPER- DIPSE	ABRIL	6
3	Capacitación Operacional en Neutralización de Drones.	CEDE6	JULIO	4
4	Ética, transparencia, construcción de integridad y lucha contra la corrupción.	DANTE	AGOSTO	5
5	Gestión de Calidad: Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).	CEDE5-DIGEC	SEPTIEMBRE	6
6	Formación en Ciberseguridad y Ciberdefensa Institucional.	CEDE6	OCTUBRE	4
7	Prevención de Violencia Basada en Género.	OGENE	NOVIEMBRE	3

Auténtica,




Coronel GERMAIN BEDOYA ALBA
 Jefe de Departamento de Personal


 Elaboró: CT. Diana Sierra
 Oficial Desarrollo y Proyección


 Revisó: CT. Mariana Granados
 Oficial Jurídica CEDE1


 Vo.Bo.: CR. Hugo Bayona
 Director DIPH



 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Página 31 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

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, al igual que 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	Eje Temático
1	Gestión integral	jurídica Reglas de Uso de la Fuerza en el marco de DIH y el DIDH.	Dependencias del Comandante del Ejército, Dependencias del Segundo Comandante del Ejército, Jefes de Estado Mayor, Comandos Operacionales, Comandos de Apoyo de Combate, Escalones Tácticos nivel División, Brigada y equivalentes.	Marzo	CEDE11	1 y 3
2	Estandarización	Reglamentación UAS.	EM DAVAA - BRIAV25 - BRIAV32 - BRIAV33.	Marzo	DAVAA	6
3	Reclutamiento	Normatividad Incorporación.	Administradores de Personal Batallones y Comités de Incorporación.	Marzo	COREC	6
4	Administración del Talento Humano	Normatividad vigente folios de vida.	Todos los Oficiales Revisores, evaluadores Divisiones, Brigadas, Batallones y ESACE.	Marzo	DIPER-JUCLA	6
5	Combustibles de aviación	Verificación y control de puntos de tanqueo.	EM DAVAA - BRIAV25 - BRIAV32 - BRIAV33.	Marzo	DAVAA	6
6	Gestión presupuestal	Capacitación modificaciones presupuestales y PAC.	Unidades de Planeación Jefes de presupuesto Subunidad Ejecutora de Presupuesto.	Marzo	COFIP-DIPRE	5
7	Gestión contable	Documentos necesarios para la estructuración de los convenios minero energéticos y funciones de los supervisores específicos.	Unidades militares beneficiarias de los convenios minero energéticos.	Marzo	COFIP-DICCO	5
8	Planeación presupuestal	Planeación viabilización ejecución y formalización de recursos de fondos de seguridad Ley 418.	Dependencias D4, B4 y S4 a Oficiales y Suboficiales que manejen recursos de fondos de seguridad.	Marzo	CEDE5-DIPAP	6
9	Gestión Documental	Aplicación de las nuevas TRD certificadas y convalidadas por el AGN.	Dependencias del Comandante del Ejército, Dependencias del Segundo Comandante del Ejército, Jefes de Estado Mayor, Departamentos, Comandos Funcionales, Comandos Operacionales, Comandos de Apoyo de Combate, Escalones Tácticos nivel División, Brigada y equivalentes.	Abril	CEAYG	6
10	Adquisición de Bienes y Servicios	Ejecución Contractual.	Unidades Ordenadoras de Gasto (DIADQ-DICRE-CENAC Regionales y Especializadas).	Abril	COADE	5
11	Gestión presupuestal	Capacitación trámites presupuestales con el MDN (solicitud de vigencias futuras, apoyos presupuestales externos, Levantamiento previo concepto, traslados	Unidades de Planeación.	Abril	COFIP-DIPRE	6



PÚBLICA


 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Página 32 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

N°	Proceso	Tema específico	Población	Mes de la capacitación	Responsable	Eje Temático
		externos y vigencias expiradas).				
12	Gestión contable	Diligenciamiento de los formatos para realizar seguimiento a los convenios minero energéticos.	Unidades militares beneficiarias de los convenios minero energéticos.	Abril	COFIP-DICCO	5
13	Producción de inteligencia y Contrainteligencia	Capacitación con enfoque en el Cumplimiento del Plan Militar de Inteligencia y Contrainteligencia (PMICE).	D2 – B2 – S2 de las Divisiones, Brigadas y Batallones.	Abril	CEDE2-DIPEI	6
14	Gestión Documental	Organización de archivos y acervos documentales.	Dependencias del Comandante del Ejército, Dependencias del Segundo Comandante del Ejército, Jefes de Estado Mayor, Departamentos, Comandos Funcionales, Comandos Operacionales, Comandos de Apoyo de Combate, Escalones Tácticos nivel División, Brigada y equivalentes.	Abril - Octubre	CEAYG	6
15	Gestión del servicio al ciudadano	Lenguaje Claro.	Oficinas de SAC de las 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.	Abril	CEAYG	6
16	Gestión presupuestal	Capacitación apoyos por necesidades presupuestales por sobrevinientes.	Unidades de Planeación Jefes de presupuesto Subunidad Ejecutora de Presupuesto.	Abril	COFIP-DIPRE	5
17	Gestión desminado de	Baja de caninos y material técnico proceso gestión de desminado.	Coordinadores EOD de Batallón, Brigadas y Divisiones.	Abril	CEDE10	2
18	Gestión Fiscal	Responsabilidad Fiscal y generalidades de gestión fiscal.	Dependencias D4, B4 a Oficiales y Suboficiales que se desempeñen como gestores fiscales y auditores de Brigada y División.	Abril	CEDE8	6
19	Gestión contable	Responsabilidades en proceso por pérdida o daño de bienes.	Subunidades ejecutoras de presupuesto.	Mayo	COFIP- DIFIN	5
20	Gestión finca raíz	Cargue y actualización de la data maestra - suscripción de arrendamiento y comodatos - manejo de invasores.	Oficiales y Suboficiales Jefes de Finca Raíz.	Mayo	CEDE10	1
21	Alistamiento para el combate y seguridad de aviación	Toma de decisiones.	EM DAVAA - BRIAV25 - BRIAV32 - BRIAV33.	Mayo	DAVAA	6
22	Operaciones	Sistema de Información del Centro de Operaciones del Ejército (SICOE 2.0).	Oficiales, Suboficiales de Operaciones DIV-BR-BATALLONES.	Mayo	CEDE3-DISEO	6



Carrera 54 No. 26 – 25, edificio Fortaleza
Bogotá D.C
cede1@ejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co




 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Página 33 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

N°	Proceso	Tema específico	Población	Mes de la capacitación	Responsable	Eje Temático
23	Gestión contable	Documentos necesarios para la liquidación de los convenios minero energéticos.	Unidades militares beneficiarias de los convenios minero energéticos.	Mayo	COFIP-DICCO	5
24	Gestión jurídica integral	Tutelas / Derechos de Petición.	Oficiales y Suboficiales del sistema jurídico integral.	Junio	CEDE11	1
25	Adquisición de Bienes y Servicios	Modalidades de selección.	Unidades Ordenadoras de Gasto (DIADQ-DICRE-CENAC Regionales y Especializadas).	Junio	COADE	5
26	Gestión del riesgo de desastres	Plan nacional de gestión del riesgo de desastres.	Personal encargado de gestión del riesgo de desastres de las Divisiones, Brigadas y Batallones.	Junio	CEDE10	2
27	Mantenimiento de aviación	Plan anual de mantenimiento.	EM DAVAA - BRIAV25 - BRIAV32 - BRIAV33.	Junio	DAVAA	6
28	Gestión contable	Reporte de información exógena	Subunidades ejecutoras de presupuesto.	Junio	COFIP- DIFIN	5
29	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	6
30	Planeación Estratégica	Metodología integral de proyectos del Ejército Nacional.	Unidades de Planeación, líderes de proceso y gestores de proyecto.	Julio	CEDE5-DIGEP	6
31	Gestión jurídica integral	Reglas de Uso de la Fuerza en el marco de DIH y el DIDH.	Dependencias del Comandante del Ejército, Dependencias del Segundo Comandante del Ejército, Jefes de Estado Mayor, Comandos Operacionales, Comandos de Apoyo de Combate, Escalones Tácticos nivel División, Brigada y equivalentes.	Julio	CEDE11	1 y 3
32	Combustibles de aviación	Instalación de puntos FARE.	EM DAVAA - BRIAV25 - BRIAV32 - BRIAV33.	Julio	DAVAA	6
33	Operaciones	Seguridad infraestructura crítica.	DIVISIONES	Julio	CEDE3 DISIC	6
34	Equipo de ingenieros	Depuración equipo de ingenieros.	Oficiales y Suboficiales de Equipo de Ingenieros de las Divisiones, Brigadas y Batallones.	Agosto	CEDE10	2
35	Administración del Talento Humano	Sistema de seguridad y salud en el trabajo, preservación de la Fuerza.	Talentos Humanos, Cepse, Sepse de las Divisiones, Brigadas y Batallones.	Agosto	COPER-DIPSE	6
36	Alistamiento para el combate y seguridad de aviación	Control talla y peso.	EM DAVAA - BRIAV25 - BRIAV32 - BRIAV33.	Agosto	DAVAA	6
37	Administración del Talento Humano	Estímulos y Condecoraciones.	Todos los Talentos Humanos o que cumplan sus funciones de las Jefaturas de Estado Mayor, Comandos Funcionales, Divisiones, Brigadas, Batallones y Escuelas de Formación, Capacitación y Entrenamiento.	Agosto	COPER-DIFAB	6
38	Gestión contable	Elaboración y presentación de Estados Financieros.	Subunidades ejecutoras de presupuesto.	Agosto	COFIP- DIFIN	5
39	Planeación Estratégica	Metodología y priorización de capacidades en el corto plazo.	43 procesos del Ejército Nacional.	Agosto	CEDE5-DIPLE	6
40	Producción de inteligencia y Contrainteligencia	Conocimiento del Enemigo	S2 de los Batallones.	Agosto	CEDE2 – DIPEI	6

 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Página 34 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

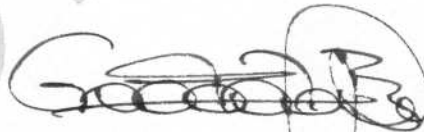
N°	Proceso	Tema específico	Población	Mes de la capacitación	Responsable	Eje Temático
41	Gestión jurídica integral	Prevención de daño antijurídico.	Oficiales y Suboficiales del sistema jurídico de nivel Divisiones, Brigadas y Batallones.	Septiembre	CEDE11	1 y 3
42	Gestión ambiental y ecosistemas	Marco normativo ambiental - gestión de residuos sólidos y peligrosos - sistemas de tratamiento de agua potable y residual.	Oficiales y Suboficiales de Gestión Ambiental de las Divisiones, Brigadas y Batallones.	Septiembre	CEDE10	2
43	Gestión del servicio al ciudadano	Seminario en "servicio al ciudadano".	Oficinas de SAC de las 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.	Septiembre	CEAYG	6
44	Alistamiento para el combate Y seguridad de aviación	Reporte de incidentes de vuelo.	EM DAVAA - BRIAV25 - BRIAV32 - BRIAV33.	Septiembre	DAVAA	6
45	Administración del Talento Humano	Orientación Psicosocial Familiar.	Dependencias de JEMPP, JEMGF, JEMOP, JEMIC Unidades Divisiones, Brigadas.	Septiembre	COPER-DIFAB	6
46	Gestión Fiscal	Responsabilidad Fiscal y generalidades de gestión fiscal.	Dependencias D4, B4 a Oficiales y Suboficiales que se desempeñen como gestores fiscales y auditores de Brigada.	Octubre	CEDE8	6
47	Planeación Estratégica	Indicadores de gestión.	43 procesos del Ejército Nacional Oficiales y Suboficiales de seguimiento y evaluación.	Octubre	CEDE5-DISEV	6
48	Gestión presupuestal	Capacitación afectación de cupos de vigencias futuras y traslado de documentos.	Jefes de presupuesto Subunidad Ejecutora de Presupuesto.	Octubre	COFIP-DIPRE	5
49	Gestión Documental	Organización de archivos y acervos documentales.	Dependencias del Comandante del Ejército, Dependencias del Segundo Comandante del Ejército, Jefes de Estado Mayor, Departamentos, Comandos Funcionales, Comandos Operacionales, Comandos de Apoyo de Combate, Escalones Tácticos nivel División, Brigada y equivalentes.	Octubre	CEAYG	6
50	Estandarización	Reglamento de vuelo.	EM DAVAA - BRIAV25 - BRIAV32 - BRIAV33.	Octubre	DAVAA	6
51	Administración del Talento Humano	Horario, compensatorio, uso de uniformes, socialización concurso de mérito.	Jefes de Estado Mayor, Ejecutivos, Administradores de Personal y Personal Civiles de Planta de las Divisiones, Brigadas y Batallones	Octubre	DIPER (Carrera Administrativa)	6
52	Adquisición de Bienes y Servicios	Fundamentos legales y procesos sancionatorios.	Unidades Ordenadoras de Gasto (DIADQ-DICRE-CENAC Regionales y Especializadas)	Octubre	COADE	5
53	Gestión jurídica integral	JEP: Víctimas Militares.	Oficiales y Suboficiales del sistema jurídico de nivel Divisiones, Brigadas y Batallones.	Noviembre	CEDE11	1 y 3

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 35 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

N°	Proceso	Tema específico	Población	Mes de la capacitación	Responsable	Eje Temático
54	Gestión presupuestal	Capacitación cierre vigencia 2026 e inicio de vigencia 2027.	Unidades de Planeación, Jefes de presupuesto Subunidad Ejecutora de Presupuesto.	Noviembre	COFIP-DIPRE	5
55	Gestión contable	Cierre de vigencia.	Subunidades ejecutoras de presupuesto.	Noviembre	COFIP- DIFIN	5
56	Aeronavegabilidad	Reglamento aeronáutico de aviación civil y aviación de Estado.	EM DAVAA - BRIAV25 - BRIAV32.	Noviembre	DAVAA	6
57	Administración del Talento Humano	Factores que interviene en el clima organizacional, desarrollo de competencias equipos de trabajo, comando, código L.	Oficiales, Suboficiales y Servidores Públicos (Civiles de Planta) de las Divisiones, Brigadas y Batallones.	Noviembre	COPER-DIGEHE	6
58	Administración del Talento Humano	Alimentación y Cargue de Devoluciones.	Suboficiales de abastecimiento de los Batallones, Unidades Centralizadores o quien haga sus veces y supervisores locales de las Brigadas.	Noviembre	DIPER (Ejecución Presupuesto)	6
59	Administración del Talento Humano	Primas Adicionales, Subsidios.	Jefes de Estado Mayor, Oficiales de Operaciones, Ejecutivos y Administradores de Personal de Divisiones, Brigadas y batallones.	Noviembre	DIPER (Ejecución Presupuesto)	6

NOTA: por intermedio del Departamento de Personal (CEDE1) 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 los cargos.

Autentica,



Coronel GERMAIN BEDOYA ALBA
 Jefe de Departamento de Personal


 Elaboró: CT. Diana Sierra
 Oficial Desarrollo y Proyección



 Revisó: CT. Mantza Cárdenas
 Oficial Jurídica CEDE1


 Vo.Bo.: CR. Hugo Bayona
 Director, DIPOH



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 36 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

Anexo D "Evaluación conocimientos capacitación"

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL	EVALUACIÓN CONOCIMIENTOS DE CAPACITACIÓN	Pág. 1 de 1
		Código: FO-CEDE5-DIGEC-962
		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:	
NOTA: Cada unidad o departamento debe establecer las preguntas de acuerdo al tema de capacitación y realizar la respectiva evaluación.		

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 CÓDIGO: FO-CEDE5-DIGEC-962 se puede encontrar en el siguiente enlace: <https://www.ejercito.mil.co/evaluacion-conocimientos-de-capacitacion/>

Auténtica,



 Coronel GERMAIN BEDOYA ALBA
 Jefe de Departamento de Personal


 Elaboró: CT. Diana Sierra
 Oficial Desarrollo y Proyección


 Revisó: CT. Maritza Granados
 Oficial Jurídica CEDE1


 Vo.Bo.: CR. Hugo Bayona
 Director DIPOH



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 37 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

Anexo E "Evaluación capacitación"

FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA EJÉRCITO NACIONAL		Evaluación Capacitación				
Código: FOJEM-DIPLA-019	Versión: 1	Fecha de emisión: 2013-04-19	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:						
<p>EVALUE CADA ASPECTO DESCRITO A CONTINUACIÓN EN UNA ESCALA DE 1 A 5, DONDE 1 CORRESPONDE A DEFICIENTE Y 5 A EXCELENTE.</p>						
<p>1. CONTENIDO</p>						
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
<p>2. METODOLOGÍA</p>						
La capacitación está estructurada de modo clara y comprensible		1	2	3	4	5
Se desarrolló el tema adecuadamente		1	2	3	4	5
<p>3. INSTRUCTORES</p>						
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
<p>¿En qué otro tema le interesaría recibir capacitación? _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>						
<p>OBSERVACIONES: (Coloque los comentarios que considere y que pueden aportar al mejoramiento de futuras capacitaciones)</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>						

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 Código: FO-CEDE5-DIGEC-1225 se puede encontrar en el siguiente enlace:

<https://www.ejercito.mil.co/evaluacion-a-la-capacitacion/>

Auténtica,



Coronel GERMAIN BEDOYA ALBA
 Jefe de Departamento de Personal


 Elaboró: CT. Diana Sierra
 Oficial Desarrollo y Proyección


 Revisó: CT. Maritza Granados
 Oficial Jurídica CEDE1


 Vo.Bo.: CR. Hugo Bayona
 Director DIPOH



Carrera 54 No. 26 – 25, edificio Fortaleza
 Bogotá D.C.
cede1@ejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 38 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

Anexo F “Componentes obligatorios en informe capacitación”

El presente informe tiene como finalidad unificar y estandarizar el registro de las actividades de capacitación desarrolladas en el marco del Plan Institucional de Capacitación (PIC). A través de este instrumento, las Unidades responsables de impartir las capacitaciones deberán consignar de manera clara y verificable el objetivo de la actividad, los temas abordados, la cantidad de personal capacitado (clasificado por grados y Unidades de procedencia), así como los resultados de las evaluaciones de conocimiento y de la capacitación, conforme con lo establecido en los anexos “D” y “E”.


La información contenida en este informe permitirá al Departamento de Personal (CEDE1) consolidar, tabular y analizar los resultados de las capacitaciones transversales y específicas, con el fin de evaluar su impacto, el nivel de apropiación de las competencias y el conocimiento al interior de la Fuerza.

Contenido mínimo del informe de capacitación

1. Unidad responsable:
Indicar la Unidad, Jefatura o Dependencia que impartió la capacitación.
2. Fecha de la capacitación:
Fecha en la que se desarrolló la actividad.
3. Unidades participantes:
Relacionar las Unidades y/o Dependencias que participaron en la capacitación.
4. Objetivo de la capacitación:
Describir el propósito de la actividad formativa y su relación con la temática desarrollada.
5. Temas tratados:
Detallar los temas abordados durante la capacitación.
6. Personal Capacitado (por grado)

GRADO	NÚMERO DE PERSONAL CAPACITADO
General	
Mayor General	
Brigadier General	
Coronel	
Teniente Coronel	
Mayor	
Capitán	
Teniente	
Subteniente	
Sargento Mayor de Comando	
Sargento Mayor	
Sargento Primero	
Sargento Viceprimero	
Sargento Segundo	



 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página 39 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

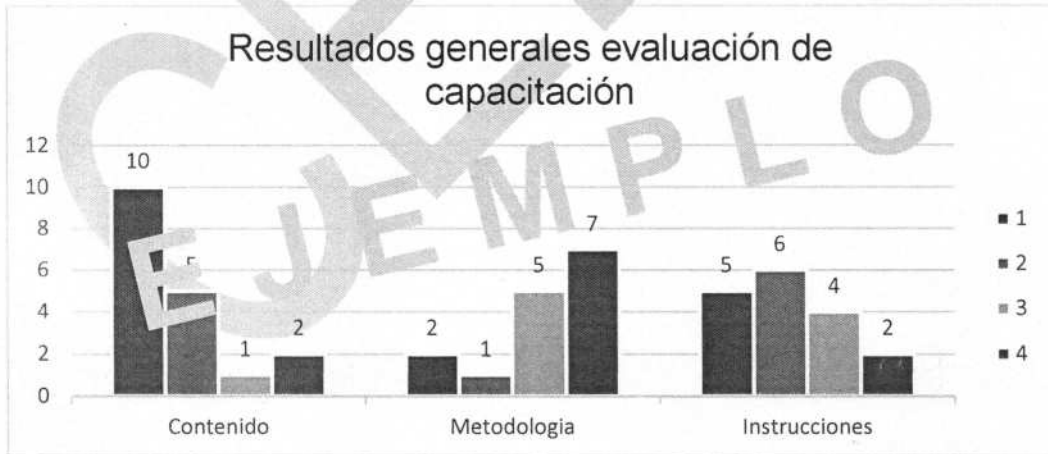
GRADO	NÚMERO DE PERSONAL CAPACITADO
Cabo Primero	
Cabo Segundo	
Cabo Tercero	
Soldado Profesional	
Servidores públicos (civiles de planta)	
TOTAL	

7. Personal capacitado (por unidad)

UNIDAD CAPACITADA	NÚMERO DE PERSONAL CAPACITADO
Ejemplo: COATE	
Ejemplo: DIV1	
Ejemplo: DANTE	
TOTAL	

8. Resultados generales de la evaluación de la capacitación

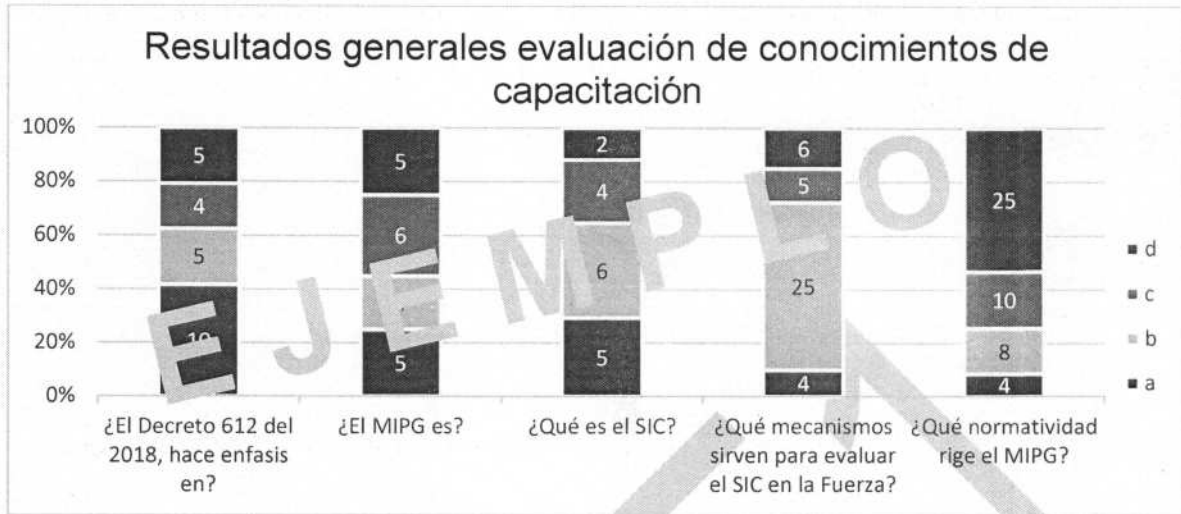
Presentar, mediante gráficas, los resultados generales de la evaluación aplicada al personal capacitado, conforme al formato **FO-CEDE5-DIGEC-1225**, http://intranet.ejercito.mil.co/sig/procesos_procedimientos/procesos_sistema_gestion_calidad/gestion_calidad/58679&download=Y indicando los niveles de satisfacción y percepción sobre la actividad desarrollada.



9. Resultados generales de los resultados de evaluación de conocimientos de capacitación

Presentar, mediante gráficas, los resultados consolidados de la evaluación de conocimientos aplicada al personal capacitado, conforme al formato **FO-CEDE5-DIGEC-962**, http://intranet.ejercito.mil.co/sig/procesos_procedimientos/procesos_sistema_gestion_calidad/gestion_calidad/58679&download=Y evidenciando el nivel de apropiación de los contenidos impartidos.






El informe deberá contener número de radicado, la firma del Jefe de la Unidad responsable y la información señalada anteriormente. Este deberá ser remitido al Departamento de Personal (CEDE1) por todas las Unidades responsables de la ejecución de las capacitaciones establecidas en los anexos "B" y "C", dentro de un plazo máximo de cinco (05) días calendario posteriores a la realización de la actividad. Así mismo, deberá anexarse el acta de capacitación debidamente suscrita, con el respectivo listado de asistencia.

Auténtica,


Coronel GERMAIN BEDOYA ALBA
Jefe de Departamento de Personal


Elaboró: CT. Diana Sierra
Oficial Desarrollo y Proyección


Revisó: CT. Maritza Granados
Oficial Jurídica CEDE1


Vo.Bo.: CR. Hugo Bayona
Director DIPOH



 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE PERSONAL</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Página 41 de 41
		Código: PLIE-JEMPP-CEDE1-13
		Versión: 2
		Fecha de emisión: 2024-12-11

Anexo G "Formato de identificación de necesidades de capacidades de capacitación"

 <p>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES EJÉRCITO NACIONAL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MILITAR</p>		<p>FORMATO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN</p>				<p>Pág. de Código: FO-JEMPP-CEDE7-1655 Versión: 2 Fecha de emisión: 2021-08-15</p>					
<p>El Departamento de Educación Militar (CEDE), 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 planificadas 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.</p>											
<p>FECHA DE APLICACIÓN: IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR PARTE DE LOS LÍDERES DE PROCESOS.</p>											
<p>NOMBRE DEL PROCESO: NOMBRE DE LA UNIDAD: CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL:</p>											
<p>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 de las tareas y actividades que se llevan a cabo y que contribuyen al logro de las metas y objetivos en el área.</p>											
PROCESOS (Selección de la lista desplegable)	LÍDER DEL PROCESO	INDIQUE LA TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN SUGERIDA DE ACUERDO AL FOFPL Y/O HABILIDAD A DESARROLLAR (importante relacionar temáticas tanto institucionales como específicas)	TIPO DE TEMÁTICA	INDIQUE EL NÚMERO DE REQUISITOS QUE REQUIEREN LA CAPACITACIÓN	ORDEN DE PRIORIDAD 1. Urgente 2. Medio 3. Baja	INDIQUE MES Y HORARIO SUGERIDO	JUSTIFICACIÓN	DEFINA EL MÉTODO O FORMA PARA RECIBIR LA CAPACITACIÓN 1. Curso 2. Taller 3. Conferencia 4. Modalidad virtual 5. Otro, Cuélf	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	MENTIONE CÚE UNIDADES O DEPENDENCIAS DEBEN RECIBIR ESTAS CAPACITACIONES
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	CEDES	PLANEACIÓN PRESUPUESTAL	Específica	7,00	Medio	Enero Lu: 08:00 - 12:00 Mi: 14:00 - 17:00	Debido a las necesidades de la Fuerza es importante fortalecer los conocimientos y competencias del personal de forma integral y garantizar que quienes están en cargos de planeación presupuestal tengan nociones y herramientas básicas para el cumplimiento de sus actividades.	Taller	El trabajo permanente del personal o la falta de funcionarios con experiencia de retro o trabajo permanente sobre una brecha en la educación y cumplimiento de la misión de la Dirección.		DIRIE
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	CEDES	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Transversal	EJC	Medio	Enero (3 días) Lu: 08:00 - 12:00 Mi: 08:00 - 12:00 Vi: 08:00 - 12:00	Debido a las necesidades de la Fuerza es importante fortalecer los conocimientos y competencias del personal de forma integral y garantizar que quienes están en cargos de planeación estratégica tengan nociones y herramientas básicas para el cumplimiento de sus actividades.	Curso	El trabajo permanente del personal o la falta de funcionarios con experiencia de retro o trabajo permanente sobre una brecha en la educación y cumplimiento de la misión de la Dirección.		EJC

Este formato permite identificar las temáticas de las Dependencias y Unidades del Ejército Nacional las cuales serán incluidas para la estructuración del PIC de la próxima vigencia.


La ruta de acceso a este formato Código: Código: FO-JEMPP-CEDE7-1655 se puede encontrar en el siguiente enlace:


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

Auténtica,


Coronel GERMAIN BEDOYA ALBA
 Jefe de Departamento de Personal

Elaboró: 
 CT. Diana Sierra
 Oficial Desarrollo y Proyección

Revisó: 
 CT. Maritza Granados
 Oficial Jurídica CEDE1

Vo.Bo.: 
 CR. Hugo Bayona
 Director DPOH



Carrera 54 No. 26 – 25, edificio Fortaleza
 Bogotá D.C
cede1@ejercito.mil.co - www.ejercito.mil.co



