

REPUBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL  
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO

RESOLUCIÓN No. 0248

( 25-06-2022 )

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJERCITO, PARA LA VIGENCIA 2022”**

**EL DIRECTOR DEL INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO,**

En uso de sus facultades legales y en especial de las que le confieren la Ley 909 de 2004 y los Decretos 2179 de 1984, 4598 de 2008, 472 de 1998 y, 1083 de 2015, y,

**CONSIDERANDO:**

Que el numeral primero, del artículo 71 del Decreto Ley 091 de 2007, establece que “(...) *La capacitación y formación de los servidores públicos del Sector Defensa, está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios*”.

Que el artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece *que cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación, donde la Comisión de Personal participará en la elaboración y vigilará su ejecución.*

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública, formuló El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, en el que presenta lineamientos sobre como las entidades públicas deben orientar el Plan Institucional de Capacitación, atendiendo los retos a los que se enfrenta la gestión pública actual, priorizando cuatro (4) ejes temáticos como son: la innovación y gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público y la probidad y ética de lo público, los cuales buscan transformar la visión de la formación y capacitación en lo público.

Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, señala que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. De igual forma, el artículo 2.2.9.2 del mismo Decreto establece que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Que el Grupo de Talento Humano del Instituto de Casas Fiscales del Ejército, sensibilizó el Programa Institucional de Capacitación al grupo Directivo, Coordinadores y responsables de procesos y a los integrantes de la Comisión de Personal, dando cumplimiento a lo dispuesto por el Decreto 1083 de 2015, realizado bajo el estudio técnico que sirvió de instrumento de base para la formulación de este Plan y, que orienta al desarrollo de competencias laborales necesarias para el desempeño de los Servidores Públicos.

Que, en virtud de lo anteriormente expuesto, el Director del Instituto de Casas Fiscales del Ejército, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

### RESUELVE:

**ARTICULO 1º:** Adoptar el Plan Institucional de Capacitación del Instituto de Casas Fiscales del Ejército para la vigencia 2022, el cual se encuentra establecido en documento anexo, que hace parte integral del presente acto administrativo.

**ARTICULO 2º.** Que dentro del Plan Anual de Adquisiciones de la entidad existe un presupuesto asignado de cuarenta millones de pesos (\$40.000.000), para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación a la cual queda supeditada su ejecución para la presente vigencia.

**ARTICULO 3º.** Publicar la presente resolución en la página web de la entidad de acuerdo al artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.

**ARTICULO 4º.** La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.


Dada en Bogotá, D.C. a los 25-06-2022.


### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE




Coronel. **DIEGO ALEXANDER RAMOS FLOREZ**  
Director Instituto de Casas Fiscales del Ejército

Elaboró: PSD. Lady Diana Buitrago Cuervo – Coordinadora Talento Humano 

Revisó: ASD. Jullieith Castro Anaya – Asesora Jurídica 


Aprobó: TC. Ernesto Mejía Araque – Subdirector Administrativo y Financiero 

<b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA</b> <b>INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO</b>		
<b>PLAN DE CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS Y GRUPOS DE INTERÉS</b> <b>ICFE</b>		
CÓDIGO: ICFE-P-15	VERSIÓN: 07	EMISIÓN: 23 JUNIO 2022

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2022


### SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO DE TALENTO HUMANO

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL		
<b>Elaboró:</b>  Lady Diana Buitrago Cuervo. – Coordinadora Talento Humano	<b>Revisó:</b> ASD. Dulian Paola Jiménez Gallardo Asesor en Gestión Integral ASD. Raúl Atehortua Representantes Comisión de Personal Empleador EP. Ángela Jiménez Monroy - EP. Fabián Araujo Maestre Representantes Comisión de Personal Empleados Tc. Ernesto Mejía Araque – Subdirector Administrativo y Financiero	<b>Aprobó:</b>  Cr. Diego Alexander Ramos Florez Director Instituto de Casas Fiscales del Ejército

<b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA</b> <b>INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO</b>		
<b>PLAN DE CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS Y GRUPOS DE INTERÉS</b> <b>ICFE</b>		
CÓDIGO: ICFE-P-15	VERSIÓN: 07	EMISIÓN: 23 JUNIO 2022

## CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>OBJETIVO .....</b>	<b>2</b>
<b>3.</b>	<b>NORMATIVIDAD .....</b>	<b>3</b>
<b>4.</b>	<b>ALCANCE .....</b>	<b>4</b>
<b>5.</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>5.1.</b>	<b>EJES TEMÁTICOS .....</b>	<b>4</b>
<b>5.1.1.</b>	<b>EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>5.1.2.</b>	<b>EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO .....</b>	<b>6</b>
<b>5.1.3.</b>	<b>EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL .....</b>	<b>7</b>
<b>5.1.4.</b>	<b>EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO .....</b>	<b>9</b>
<b>6.</b>	<b>MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO.....</b>	<b>9</b>
<b>7.</b>	<b>INDUCCIÓN .....</b>	<b>10</b>
<b>8.</b>	<b>REINDUCCIÓN .....</b>	<b>10</b>
<b>9.</b>	<b>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL .....</b>	<b>11</b>
<b>10.</b>	<b>DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN .....</b>	<b>11</b>
<b>11.</b>	<b>ANEXOS.....</b>	<b>11</b>
	<b>CRONOGRAMA DEL PIC DE LA VIGENCIA CORRESPONDIENTE.....</b>	<b>11</b>
<b>12.</b>	<b>APLICABILIDAD .....</b>	<b>11</b>
<b>13.</b>	<b>REGISTROS Y DOCUMENTOS ASOCIADOS .....</b>	<b>12</b>
<b>14.</b>	<b>REGISTRO DE MODIFICACIONES (ESPACIO EXCLUSIVO PARA CALIDAD) .....</b>	<b>12</b>

<b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO</b>			
<b>PLAN DE CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS Y GRUPOS DE INTERÉS ICFE</b>			
CÓDIGO: ICFE-P-15	VERSIÓN: 07	EMISIÓN: 23 JUNIO 2022	

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2022**

### **1. INTRODUCCIÓN**

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 presenta lineamientos sobre como las entidades públicas deben orientar el Plan Institucional de Capacitación, atendiendo los retos a los que se enfrenta la gestión pública actual, como son: la innovación y gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público y la probidad y ética de lo público, los cuales buscan transformar la visión de la formación y capacitación en lo público.


De la misma forma, el Departamento Administrativo de la Función Pública, como líder de la política Gestión Estratégica del Talento Humano, establece la necesidad de generar programas de aprendizaje mediante un plan de capacitación para las Entidades, que permita ampliar los conocimientos y habilidades de los servidores públicos y de esta manera, cerrar las brechas que hay entre las capacidades que tiene el servidor público y las capacidades que se requieren para ejercer el cargo.

Para el Instituto de Casas Fiscales del Ejército, es de gran importancia generar programas de aprendizaje, que permitan que sus servidores públicos amplíen los conocimientos, habilidades y competencias laborales, con el fin de optimizar el desempeño en sus puestos de trabajo, estrategia que contribuye al cumplimiento de los objetivos y fortalecimiento de la gestión institucional.

El presente Plan, fue elaborado a partir de un diagnóstico de necesidades utilizando el formato ICFE-P-15-F-10, realizado durante la vigencia anterior, con la participación de los diferentes procesos de la entidad, donde se identifican aquellos factores a fortalecer para una mejor gestión administrativa, estableciendo el programa a desarrollar, bajo los parámetros establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC 2020-2030


### **2. OBJETIVO**

Fortalecer las capacidades y competencias de los servidores públicos del Instituto de Casas Fiscales del Ejército, promoviendo su desarrollo integral, con el propósito de aumentar el sentido de pertenencia y mejorar el desempeño laboral en beneficio de los objetivos institucionales; mediante capacitaciones internas y externas, conforme con lo establecido Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

<b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO</b>			
<b>PLAN DE CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS Y GRUPOS DE INTERÉS ICFE</b>			
CÓDIGO: ICFE-P-15	VERSIÓN: 07	EMISIÓN: 23 JUNIO 2022	

### 3. NORMATIVIDAD

<b>NORMATIVA</b>	
Constitución Política de Colombia	Artículo 53.
Decreto-Ley 1567 de 1998.	Sistema Nacional de Capacitación.
Ley 115 de 1994	Ley General de Educación.
Ley 909 de septiembre 23 de 2004	por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones.
Ley 190 de 2005	por la cual se dictan las normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa
Decreto 1227 de abril 21 de 2005	por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el decreto ley 1567 de 1998. Especialmente los artículos 65, 66 y 68.
Ley 1064 de 2006	por el cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Decreto 4665 de 2007	Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos.
Decreto Ley 091 de 2007	Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal.
Decreto 2482 de 2012	por el cual se establecen los lineamientos para la planeación y la gestión.
Sistema Nacional de Capacitación,	Título V Cap. I
Decreto 1083 del 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
La Ley 1753 de 2015	Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 Todos por un nuevo país.
La Resolución 390 de 2017	DAFP y ESAP por el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos para el desarrollo y la profesionalización del servidor público.

<b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO</b>			
<b>PLAN DE CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS Y GRUPOS DE INTERÉS ICFE</b>			
CÓDIGO: ICFE-P-15	VERSIÓN: 07	EMISIÓN: 23 JUNIO 2022	

#### **4. ALCANCE**

El Plan Institucional de Capacitación del Instituto de Casas Fiscales del Ejército, establece programas de capacitación e inducción de acuerdo a la detección de las necesidades de la institución, conforme a las disposiciones legales vigentes.

#### **5. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

El Artículo 4 del Decreto ley 1567 de 1998, define la capacitación como (...) “el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral”.


Dado lo anterior, la capacitación se concibe como el proceso de apoyo y desarrollo a los funcionarios en la potencialización de sus competencias y habilidades en beneficio propio e institucional, convirtiéndose en uno de los pilares sobre los que se cimienta el sistema de gestión y desempeño, está orientado al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, propiciando la eficacia personal, grupal y organizacional, posibilitando el desarrollo profesional de los servidores y por tanto en la prestación de los servicios.

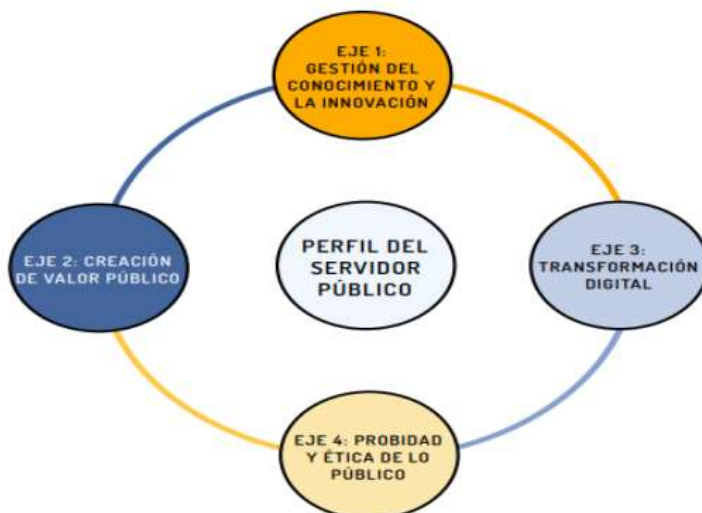
Por otra parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, mediante el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, estableció que el Plan Institucional de Capacitación debe propender por el desarrollo de las siguientes temáticas de capacitación, enmarcadas en los siguientes ejes de priorización:

##### **5.1. Ejes temáticos**

El Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, mediante el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, estableció que el Plan Institucional de Capacitación debe propender por el desarrollo de las siguientes temáticas de capacitación, enmarcadas en cuatro ejes de priorización:



<b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA</b> <b>INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO</b>			
<b>PLAN DE CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS Y GRUPOS DE INTERÉS</b> <b>ICFE</b>			
CÓDIGO: ICFE-P-15	VERSIÓN: 07	EMISIÓN: 23 JUNIO 2022	



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.


### 5.1.1. Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho Plan Institucional de Capacitación 11 menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de Investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

- La gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:
- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.

<b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA</b> <b>INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO</b>			
<b>PLAN DE CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS Y GRUPOS DE INTERÉS</b> <b>ICFE</b>			
CÓDIGO: ICFE-P-15	VERSIÓN: 07	EMISIÓN: 23 JUNIO 2022	


- Mitiguen la fuga del capital intelectual.
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.

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

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se Plan Institucional de Capacitación 12 busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad. La siguiente figura explica una perspectiva de generación de valor público:

<b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA</b> <b>INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO</b>			
<b>PLAN DE CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS Y GRUPOS DE INTERÉS</b> <b>ICFE</b>			
CÓDIGO: ICFE-P-15	VERSIÓN: 07	EMISIÓN: 23 JUNIO 2022	

Esquema Creación de Valor Público.



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


De acuerdo con lo anterior, las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

### 5.1.3. Eje 3: Transformación Digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno Nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los

<b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b>			
<b>GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA</b>			
<b>INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO</b>			
<b>PLAN DE CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS Y GRUPOS DE INTERÉS</b>			
<b>ICFE</b>			
CÓDIGO: ICFE-P-15	VERSIÓN: 07	EMISIÓN: 23 JUNIO 2022	


servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso del big data, cloud computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción del nuevo modelo denominado “Industria 4.0”.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

Según el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) se adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar la Plan Institucional de Capacitación 14 generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

<b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL</b> <b>GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA</b> <b>INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO</b>			
<b>PLAN DE CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS Y GRUPOS DE INTERÉS</b> <b>ICFE</b>			
CÓDIGO: ICFE-P-15	VERSIÓN: 07	EMISIÓN: 23 JUNIO 2022	

#### 5.1.4. Eje 4: Probidad y Ética de lo público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.


De acuerdo con las anteriores bases teóricas expuestas, la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

## 6. Medición de cumplimiento

El objetivo del indicador de eficacia es: Medir el cumplimiento del plan de capacitación.

$$\frac{\text{\# de capacitaciones realizadas}}{\text{\# de capacitaciones planeadas}} * 100$$

<b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO</b>			
<b>PLAN DE CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS Y GRUPOS DE INTERÉS ICFE</b>			
CÓDIGO: ICFE-P-15	VERSIÓN: 07	EMISIÓN: 23 JUNIO 2022	

## 7. Inducción


El literal a del artículo 7° del Decreto 1567 de 1998, establece que (...) “Programa de Inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son: 1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética. 2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado. 3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos. 4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos”.

Es así, como el programa de Inducción del Instituto de Casas Fiscales del Ejército se aplicará a los servidores públicos durante los cuatro meses siguientes a su vinculación; teniendo como objetivo integrar al servidor público a la cultura organizacional, creando identidad y sentido de pertenencia, con una formación basada en valores.

Todo el personal que ingrese al Instituto de Casas Fiscales del Ejército, deberá participar del programa de Inducción, el cual lo pueden desarrollar a través del siguiente link <http://172.23.131.137:8069/web/login>, de acuerdo a lo indicado por el Grupo de Talento Humano.

## 8. Reinducción

El literal a del artículo 7° del Decreto 1567 de 1998, establece que (...) “Programas de Reinducción. Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos específicos son los siguientes: 1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones. 2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo. 3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética. 4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad. 5. A través

<b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO</b>			
<b>PLAN DE CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS Y GRUPOS DE INTERÉS ICFE</b>			
CÓDIGO: ICFE-P-15	VERSIÓN: 07	EMISIÓN: 23 JUNIO 2022	

de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos. 6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos”.

Dado lo anterior, el programa de Reinducción del Instituto de Casas Fiscales del Ejército se aplicará a los servidores públicos por lo menos cada dos años, o antes, si se producen cambios que requieran darse a conocer.

El programada de Reinducción del Instituto de Casas Fiscales del Ejército, se debe desarrollar a través del siguiente link <http://172.23.131.137:8069/web/login>, de acuerdo a lo indicado por el Grupo de Talento Humano.

## **9. Evaluación del Desempeño Laboral**

La Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Resolución No. 4783 del 17 de mayo del 2022 aprobó el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos civiles y no uniformados con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba de las entidades del sector defensa, por lo que el Ministerio de Defensa Nacional, mediante Resolución No. 3749 del 24 de mayo de 2022 estableció el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos civiles y no uniformados del sector defensa con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

Dado lo, anterior el Instituto de Casas Fiscales del Ejército adopta el Sistema Propio de Evaluación de Desempeño Laboral, conforme lo establecido para su aplicación.


## **10. Divulgación y Sensibilización**

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, se procederá con la fase de divulgación a través del medio de comunicación establecido por el Instituto de Casas Fiscales del Ejército.

## **11. Anexos**

Cronograma del PIC de la vigencia correspondiente.

## **12. Aplicabilidad**

<b>MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL GRUPO SOCIAL Y EMPRESARIAL DE LA DEFENSA INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO</b>			
<b>PLAN DE CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS Y GRUPOS DE INTERÉS ICFE</b>			
CÓDIGO: ICFE-P-15	VERSIÓN: 07	EMISIÓN: 23 JUNIO 2022	

El presente documento del Plan Institucional de Capacitación del Instituto de Casas Fiscales del Ejército será modificado en caso de que se requiera incluir temas por actualización, en caso contrario se mantendrá vigente. En todos los casos, será adoptado anualmente mediante acto administrativo.

### 13. REGISTROS Y DOCUMENTOS ASOCIADOS

CÓDIGO	NOMBRE DEL DOCUMENTO
ICFE-P-15-F-04	Cronograma plan institucional de capacitación PIC.
ICFE-P-15-F-09	Constancia de inducción - reinducción de personal.
ICFE-P-15-F-10	Identificación necesidades de capacitación.

### 14. REGISTRO DE MODIFICACIONES (espacio exclusivo para Calidad)

VERSIÓN	FECHA MODIFICACIÓN	NUMERAL MODIFICADO	NATURALEZA DEL CAMBIO
07	23-06-2022	Todos	Se actualiza el contenido del documento haciendo referencia a los ejes temáticos.