

REPUBLICA DE COLOMBIA



**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO**

RESOLUCIÓN No. 0024

(23-01-2025)

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEL
INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJERCITO, PARA LA VIGENCIA 2025”**

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, formulo el documento del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, en el que presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, en el que se fijan los ejes temáticos su propósito y la priorización temática que todas las entidades públicas deberán acoger, así como, los lineamientos para la formación de los directivos públicos.

Que el presente Plan, fue elaborado a partir de un diagnóstico de necesidades, con la participación de los diferentes procesos de la entidad, donde se identificaron aquellos factores a fortalecer para

una mejor gestión administrativa, bajo los parámetros establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

Que el Plan Institucional de Capacitación PIC vigencia 2025 se presentó ante la Comisión de Personal, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004.

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 2025, 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 cincuenta millones de pesos m/cte (\$50.000.000), 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 primero del Decreto 612 de 2018.

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

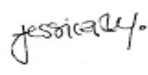
Dada en Bogotá, D.C. a los 23-01-2025.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



Coronel. **ERNESTO MEJIA ARAQUE**
Director
Instituto de Casas Fiscales del Ejército

Elaboró: PSD. Lady Diana Buitrago C. - Coordinadora Talento Humano 

Revisó: ASD. Jessica Montealegre Villaquirá - Asesora Jurídica 

Aprobó: TC Samuel Giovanni Fonseca R. – Subdirector Administrativo y Financiero 

CÓDIGO: ICFE-P-15	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 09	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2025	
EMISIÓN: 27 DIC 2024		

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2025

CONTROL DE GESTIÓN DOCUMENTAL		
Elaboró: PSD. Lady Diana Buitrago Cuervo. Coordinadora Grupo de Talento Humano	Revisó: ASD. Dulian Paola Jiménez Gallardo Asesor en Gestión Integral	Aprobó: Cr. Ernesto Mejía Araque Director Instituto de Casas Fiscales del Ejército

CÓDIGO: ICFE-P-15	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 09	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2025	
EMISIÓN: 27 DIC 2024		

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. OBJETIVO	2
3. MARCO NORMATIVO	3
4. ALCANCE.....	3
5. SENSIBILIZACIÓN Y DIAGNOSTICO	3
6. EJES TEMÁTICOS	4
A. EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.....	4
B. EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	5
C. EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.....	5
D. EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.....	5
E. EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	6
F. EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS.....	7
7. INDUCCIÓN	7
8. REINDUCCIÓN	8
9. PROGRAMA DE BILINGUISMO.....	8
10. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	9
11. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS	9
12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	10
13. MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO.....	10
14. VALIDACIÓN CON COMISIÓN DE PERSONAL	10
15. PRESUPUESTO.....	10
16. DIVULGACIÓN.....	10

CÓDIGO: ICFE-P-15	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 09	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2025	
EMISIÓN: 27 DIC 2024		

17. REGISTROS Y DOCUMENTOS ASOCIADOS 11

18. REGISTRO DE MODIFICACIONES (ESPACIO EXCLUSIVO PARA CALIDAD)..... 11

CÓDIGO: ICFE-P-15	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 09	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2025	
EMISIÓN: 27 DIC 2024		

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto de Casas Fiscales del Ejército, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto Nacional 1083 de 2015 y sus modificatorios, y el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, ha dispuesto lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación - PIC correspondiente a la vigencia 2025, de modo que los servidores públicos amplíen sus 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, así como también al crecimiento personal de los mismos.

El Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia de Vida” plantea a la gestión pública retos en temas como igualdad de género, paz, justicia, instituciones sólidas, respeto a los Derechos Humanos, inclusión, TIC, educación como derecho, economía productiva y lucha contra el cambio climático.

De acuerdo con los nuevos lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública plasmados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030, la capacitación debe estar orientada a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública, para ello se debe contar con una oferta de capacitación en temas no solamente de gestión pública sino también de fortalecimiento de competencias y apropiación de nuevas tecnologías

La elaboración del Plan Institucional de Capacitación 2025 del ICFE, se realizó bajo los parámetros normativos vigentes y a partir de un diagnóstico de necesidades utilizando el formato ICFE-P-15-F-10, con la participación de los diferentes procesos de la entidad, donde se identifican aquellos factores a fortalecer para una mejor gestión administrativa.

2. OBJETIVO

Promover y adelantar actividades de formación y capacitación, con el fin de fortalecer los conocimientos, habilidades y competencias de los servidores públicos, elevando los niveles de efectividad, eficiencia y sentido de pertenencia, que permitan mejorar el desempeño laboral en beneficio del cumplimiento de los objetivos institucionales.

CÓDIGO: ICFE-P-15	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 09		
EMISIÓN: 27 DIC 2024		
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2025		

3. MARCO NORMATIVO

- Decreto-Ley 1567 de 1998. Sistema Nacional de Capacitación.
- Ley 909 de septiembre 23 de 2004, por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- 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.
- 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 1083 del 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
- DECRETO 612 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.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030. DAFP – ESAP
- Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación. DAFP – ESAP 2023 – 2030

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. SENSIBILIZACIÓN Y DIAGNOSTICO

- Como metodología de sensibilización, a través de medios electrónicos se comunicará al personal de la entidad, las capacitaciones que se realizarán durante la vigencia, con el fin de que puedan acceder a ellas.
- El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó a través de las solicitudes presentadas por las diferentes dependencias y/o áreas de trabajo, utilizando el formato establecido ICFE-P-15-F-10 IDENTIFICACIÓN NECESIDADES DE CAPACITACIÓN en el que los interesados identificaron sus necesidades de capacitación y remitieron la información al Grupo de Talento Humano, con el fin de verificar y clasificar los posibles temas a seleccionar.

CÓDIGO: ICFE-P-15	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 09	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2025	
EMISIÓN: 27 DIC 2024		

6. 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 los siguientes seis ejes de priorización:



Fuente: Dirección de Empleo Público y DAFP 2023

a. Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población. las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

CÓDIGO: ICFE-P-15	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 09	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2025	
EMISIÓN: 27 DIC 2024		

b. Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente

Este eje tiene como objetivo generar en las y los servidores públicos la comprensión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad.

En este sentido, las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

c. Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado

d. Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

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

CÓDIGO: ICFE-P-15	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 09	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2025	
EMISIÓN: 27 DIC 2024		

Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado.

La capacitación y la formación de las y 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, todas y 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 y 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.

e. Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

Ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado.

Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público. Por lo que, con el fin de reafirmar el compromiso y de fomentar la toma de conciencia y la cultura de transparencia en todos los niveles jerárquicos de la entidad, es necesario que se formulen acciones permanentes de formación y capacitación que proporcionen a las y los servidores públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarias para la importancia del uso responsable de los bienes públicos y de una actuación permanente en el marco de la legalidad y la integridad.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la

CÓDIGO: ICFE-P-15	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 09	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2025	
EMISIÓN: 27 DIC 2024		

corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

f. Eje 6: Habilidades y Competencias

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

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.

CÓDIGO: ICFE-P-15	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 09	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2025	
EMISIÓN: 27 DIC 2024		

Todo el personal que ingrese al Instituto de Casas Fiscales del Ejército, deberá participar del programa de Inducción, ingresando a través del software Odoo, en el **“Módulo de Capacitaciones Virtuales ICFE”**.

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 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 cada dos años, o antes, si se producen cambios que requieran darse a conocer.

El programa de Reinducción del Instituto de Casas Fiscales del Ejército, se debe desarrollar ingresando a través del software Odoo, en el **“Módulo de Capacitaciones Virtuales ICFE”**.

9. PROGRAMA DE BILINGÜISMO

El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) ejecutan un programa de bilingüismo para servidores públicos y contratistas que incluye formación en inglés, francés y portugués.

CÓDIGO: ICFE-P-15	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2025	
VERSIÓN: 09		
EMISIÓN: 27 DIC 2024		

El Programa de Bilingüismo incluye la formación en los idiomas de inglés, francés y portugués para servidores y contratistas en las modalidades de presencial y virtual, a través del SENA, en caso de requerir ampliar la información, está la brindara la Dirección de Empleo Público de Función Pública, Teléfono: 7395656 ext 833, Correo electrónico: rmurillo@funcionpublica.gov.co - eva@funcionpublica.gov.co.

10. 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.

11. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

La formación de directivos públicos se adelantará a través de la oferta que presenta la Subdirección de Alto Gobierno de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, quien es la encargada de capacitar y brindar la inducción de la alta dirección del estado, quien tendrá como referente lo siguiente:

- Enfoque para la formación capacitación e inducción:
 - a. Enfoque de género.
 - b. Enfoque territorial.
 - c. Enfoque en clave de revolución de la inteligencia.
 - d. Enfoque sistémico de gobierno.
 - e. Enfoque en clave pedagógica crítica.
- Líneas del Programa de Formación, capacitación e inducción para la alta gerencia y directivas y directivos del estado:
 - a. Línea 1: Habilidades para la alta dirección pública.
 - b. Línea 2: Asuntos estratégicos para el cambio, el bienestar y la paz social

CÓDIGO: ICFE-P-15	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 09	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2025	
EMISIÓN: 27 DIC 2024		

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente por medio de las evidencias de las capacitaciones realizadas, por el Grupo de Talento Humano y las dependencias o áreas de trabajo que participen, con el fin de lograr el cumplimiento de las actividades previstas y así contribuir al cumplimiento de las metas institucionales.

13. MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO

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

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

14. VALIDACIÓN CON COMISIÓN DE PERSONAL

En cumplimiento del Artículo 16 de la Ley 909, el Grupo de trabajo de Talento Humano presento a la Comisión de Personal la propuesta del documento del Plan Institucional de capacitación del año 2025, para revisión y validación del mismo.

15. PRESUPUESTO

El ICFE a través del Grupo de Talento Humano, adelantara el trámite correspondiente para realizar las capacitaciones que se programen, teniendo como opciones el convenio interadministrativo con la Universidad Militar Nueva Granada UMNG, SENA, Caja de Compensación Familiar entre otras.

El presupuesto definido en el Plan Anual de Adquisiciones para la vigencia 2025 es de CINCUENTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$50.000.000).

16. DIVULGACIÓN

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.

CÓDIGO: ICFE-P-15	INSTITUTO DE CASAS FISCALES DEL EJÉRCITO	
VERSIÓN: 09	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2025	
EMISIÓN: 27 DIC 2024		

17.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.

18.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.
08	27-01-2023	3	Actualización de normas
09	27-12-2024	8	Se actualiza el documento y se incluye la plataforma para las capacitaciones.