
 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
1. OBJETIVO	2
2. ALCANCE	3
3. RESPONSABLES	3
4. TÉRMINOS, DEFINICIONES Y SIGLAS	5
5. FRECUENCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN	8
6. EXPLICACIÓN.....	8
6.1. MARCO DE REFERENCIA.....	8
6.1.1. Marco Normativo e Institucional	8
7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	13
8. EJES PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PNFC	14
9. FASES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	15
9.1 Sensibilización	15
9.2 Diagnóstico y Formulación	15
9.3 Ejecución y Seguimiento	17
9.4 Evaluación.....	17
10. ESTRATEGIAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS DEL PIC	17
11. Documentos relacionados	18
12. ANEXOS.....	18
12.1. Resultados ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022 V3	18
12.2. Matriz de Requerimientos de Capacitación DNAO PIC 2023 V1	19

Formatos asociados al Plan Institucional de Capacitación – PIC

ESTR-2.0-12-61 Formato Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO
ESTR-2.0-12-62 Formato Inscripción a la Actividad Académica
ESTR-2.0-12-63 Formato Matriz de Requerimientos de Capacitación
ESTR-2.0-12-64 Formato Seguimiento Plan Institucional de Capacitación

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023	
	Clave:	Versión:

LISTA DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tablas

Tabla No. 1: Actores intervinientes en el diseño, ejecución y seguimiento del PIC.

Tabla No. 2: Marco normativo.

Tabla No. 3: Resultados ejecución PIC 2022 V3.

Tabla No. 4: Cuadro resumen PIC 2023 V1.


Gráficos

Gráfico 1: Elementos constitutivos proceso de armonización para el Plan Institucional de Capacitación.

Gráfico 2: Modelo por competencias Aerocivil.

Gráfica 3: Escenarios de actuación para estructuración de actividad de Capacitación.

Gráfico 4: Ejes – Perfil Servidor Público.

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023	
	Clave:	Versión:

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación - PIC, corresponde a todas aquellas acciones sistemáticas, encaminadas a incentivar y fortalecer mediante programas de formación y capacitación, las competencias requeridas por los servidores públicos para lograr un óptimo desarrollo de sus funciones y mejorar su desempeño laboral.

La U.A.E. de Aeronáutica Civil ha formulado el PIC 2023 V1 conforme a los lineamientos y directrices contenidos en las normas vigentes, entre ellas, lo establecido en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, abril de 2021.

A partir de la ejecución de PIC 2022 y del diagnóstico de necesidades de capacitación individual y organizacional, se propone la ejecución de un portafolio basado en los Programas de inducción-reinducción, entrenamiento y capacitación, con los cuales se espera ampliar los conocimientos y fortalecer las habilidades de los servidores públicos, para contribuir al logro de los objetivos institucionales, así como la visión de la entidad.

Para ello, la U.A.E. de Aeronáutica Civil debe fortalecer los saberes, habilidades, aptitudes y actitudes, de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC), el cual ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Estratégico Institucional y del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020 - 2030 de Función Pública, bajo los cuatro ejes temáticos establecidos (eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital eje 4: Probidad y ética de lo público), las necesidades institucionales identificadas y las necesidades propias de cada dependencia.

1. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos de la U.A.E. de Aeronáutica Civil, mediante los programas y proyectos de aprendizaje orientados a ampliar y actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades, aptitudes, actitudes y destrezas, con el propósito de contribuir al logro de los objetivos institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer los procesos de Inducción y entrenamiento en puesto de trabajo del personal que se vincula a la U.A.E. de Aeronáutica Civil, de manera que se facilite su adaptación al servicio público, a la entidad y a su puesto de trabajo.
- Desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas en los servidores de la Aerocivil, de manera que les permita realizar en forma más eficiente sus tareas, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo, a fin de mejorar su desempeño laboral.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Clave:

Versión:

Fecha de aprobación:

- Aumentar los niveles de compromiso institucional y promover el desarrollo integral de los funcionarios de la entidad.
- Brindar a los servidores de la Aerocivil alternativas de capacitación que permitan ampliar la cobertura y que propicien su participación en distintos escenarios de formación.
- Desarrollar estrategias de aprendizaje que impacten la gestión en el puesto de trabajo y el cumplimiento de metas y resultados.

2. ALCANCE / CAMPO DE APLICACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023 V1 está proyectado iniciar a partir del mes de febrero y hasta el mes de noviembre del año 2023, con el desarrollo de las distintas actividades académicas establecidas en el marco de los tres (3) tipos de conocimientos: esenciales, específicos y especializados, en las modalidades presencial, virtual y mixta, y está dirigido a todos los servidores públicos de la Entidad, a nivel central y direcciones regionales.


Ahora bien, es pertinente mencionar que el Plan Institucional de Capacitación - PIC inicia con la identificación de necesidades de formación y capacitación en el marco del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional- DNAO, y finaliza con la evaluación de impacto de las actividades de formación y capacitación desarrolladas durante la vigencia.

3. RESPONSABLES

Para garantizar el éxito en la ejecución del PIC, es importante el trabajo cooperativo y la corresponsabilidad entre varias dependencias, inclusive interinstitucionalmente.

A continuación, se relacionan algunas de las responsabilidades, para cada uno de los actores intervinientes en el diseño, ejecución y seguimiento del PIC:

RESPONSABLE	FUNCIONES
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, TALENTO HUMANO, GESTIÓN HUMANA O QUIEN HAGA SUS VECES	<p>a) Sensibilizar sobre el PNFC 2020-2030, la política de Formación y Capacitación de la entidad, y sobre la importancia del PIC.</p> <p>También se encarga de incluir a la Comisión de Personal en la sensibilización.</p> <p>b) Acompañar a cada área en el análisis de sus necesidades de capacitación (diagnóstico).</p> <p>c) Programar reuniones con la Comisión de Personal para definir los ejes y temáticas de capacitación que se plasmarán en el PIC.</p> <p>d) Hacer seguimiento y evaluación a los eventos y programas de capacitación.</p>

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023	
	Clave:	Versión:

	e) Monitorear permanentemente el PIC.
COMISIÓN NACIONAL DE PERSONAL	a) Participar en la formulación y seguimiento del PIC. b) Apoyar los procesos de divulgación de eventos y programas de capacitación.
OFICINA DE PLANEACIÓN	a) Poner a disposición de las áreas, el POA resaltando lo estratégico para la entidad. b) Realizar el seguimiento en el avance de ejecución del PIC.
DIRECTORES, COORDINADORES DE ÁREA, JEFES INMEDIATOS	a) Priorizar problemas o retos institucionales del área. b) Proporcionar información sobre los proyectos y objetivos estratégicos del área y de la entidad. c) Participar en las reflexiones de los equipos para establecer las situaciones problemáticas del área. d) Motivar la participación de los integrantes del área en el análisis de las necesidades de capacitación. e) Avalar la priorización de temáticas de capacitación por parte de los empleados de su área de trabajo. f) Garantizar el cumplimiento del plan de capacitación de los empleados, así como, los espacios para reuniones y horarios de aprendizaje.
SERVIDORES PÚBLICOS	a) Asistir a los eventos y programas de capacitación. b) Aplicar los aprendizajes en su puesto de trabajo.

Tabla No. 1 actores intervinientes en el diseño, ejecución y seguimiento del PIC

4. TÉRMINOS, DEFINICIONES Y SIGLAS

Para una adecuada comprensión del presente Plan, a continuación, se señalan algunos conceptos que es importante conocer.

- **Aprendizaje organizacional:** Proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos a la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, en la labor cotidiana y viceversa, el cual al final se traduce en el conocimiento organizacional.
- **Capacitación:** La capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Clave:

Versión:

Fecha de aprobación:

institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo. (Decreto 1567 de 1998 Artículo 4).

- **Competencias laborales:** Es la capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos con base en los estándares de calidad establecidos por el sector productivo (SENA, 2003).
- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7)
- **Educación no Formal (Educación para el trabajo y desarrollo humano):** Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).
- **Educación Informal:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **Educación Formal:** 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. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).
- **Formación:** En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.
- **Inducción:** Orientado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A este programa tienen acceso los servidores de carrera administrativa, y de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. Así mismo, el Departamento Administrativo de la Función Pública hace un énfasis particular en establecer la inducción como un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional.
- **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. (Decreto 1567 de 1998 Artículo 7).



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

Clave:

Versión:

Fecha de aprobación:

- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).
- **Servidor público:** Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).
- **Sistema Nacional de Capacitación:** De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).
- **Programa de aprendizaje:** Conjunto de procesos estructurados que tienen como propósito la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral. En el sector público, los programas de aprendizaje se enmarcan en tres modalidades diferentes de instrucción: la capacitación, el entrenamiento y la inducción-reinducción.
- **Gestión del conocimiento y la innovación:** Proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento tácito y explícito de las entidades públicas con el fin de fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor. Lineamiento Técnico de Gestión del Conocimiento y la Innovación (Función Pública, 2020).
- **Creación de valor público:** El concepto de valor público se encuentra referido al valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población. (Función Pública, 2016).
- **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.
- **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

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

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.

- **Profesionalización:** Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Se señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

5. FRECUENCIA DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

La frecuencia establecida para la implementación del Plan Institucional de Capacitación – PIC es anual.

6. EXPLICACIÓN / DESCRIPCIÓN / CONTENIDO


6.1. MARCO DE REFERENCIA

6.1.1. Marco Normativo, Institucional y Pedagógico

La Constitución Política de Colombia, con el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en su artículo 54 que «*Es obligación del Estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran*».

Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, de los cuales cabe destacar los siguientes artículos:

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

Artículo 15: Las Unidades de Personal de las entidades (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes (...) e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Artículo 36: Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados 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.
2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

A continuación, se relaciona el marco normativo relacionado con el proceso de capacitación de los servidores públicos:

Normatividad	Temática
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
Decreto 4110 de 2004; NTCGP 1000: última versión, numeral 6.2 Talento Humano	Competencia de los servidores públicos basada en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas para asegurar la conformidad de los requisitos del producto y/o servicio.
Decreto 1227 de 2005, Título V - Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación	Precisa 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
Decreto 4661 de 2005 - Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005	Se establece los beneficios en programas de educación para los servidores públicos y sus familias
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023


Clave:

Versión:

Fecha de aprobación:

	entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios	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
Circular Externa DAFP No. 100-010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027
Decreto 894 de 2017, Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Sentencia C-527 de agosto de 2017	Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 DAFP – Marzo 2020	Presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, identificando el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, con el fin de orientar el proceso de implementación de las temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales.
Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC DAFP – Abril 2021	Tiene como propósito establecer pautas para que el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC), permita a las entidades realizar una planeación efectiva de capacitación desde las necesidades reales de cada servidor.
Circular 62 02 de noviembre de 2022	La Dirección de Gestión Humana de la U.A.E. de Aeronáutica Civil, definió las acciones, los criterios y la metodología para el proceso de levantamiento del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO – PIC 2023 V1, conforme a los lineamientos y directrices contenidos en las normas vigentes.

Tabla No. 2: Marco normativo

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

El Plan Estratégico Aeronáutico 2030 se formula a partir de principios de eficacia, eficiencia, integración territorial y sostenibilidad, elementos que lo hacen vital para que cumpla su función como instrumento de la política pública de transporte, factores que hacen necesaria su ejecución por la necesidad de:

- Contar con una visión global del sector de transporte aéreo para prever y detectar sus necesidades en el corto, mediano y largo plazo.
- Disponer de un marco institucional estable y duradero para el desarrollo de la política de transporte aéreo y de la aviación civil.
- Optimizar la utilización de los recursos financieros, técnicos, tecnológicos y humanos del sector.
- Fortalecer la participación de los diferentes actores del sector y de la sociedad en cada uno de sus roles.
- Fortalecer los lazos interinstitucionales con el Departamento Nacional de Planeación, Ministerio de Transporte y demás entes públicos, y actores privados del sector, para el adecuado desarrollo de la aviación civil en Colombia.

Referentes que fundamentan el Plan Institucional de Capacitación - PIC

El PIC se fundamenta en tres elementos: Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020 – 2030, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Plan Estratégico Aeronáutico 2030 para efectos que sus programas de aprendizaje guarden total coherencia con los propósitos del Estado.




 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023	
	Clave:	Versión:

Gráfico 1: Elementos constitutivos proceso de armonización para el Plan Institucional de Capacitación.


Los Lineamientos Pedagógicos para la capacitación, la formación y el entrenamiento de los servidores públicos se fundamentan en el Modelo de desarrollo de competencias laborales, cuya partida es la identificación de las funciones que se desempeñan en una labor o un cargo.

Reconocidas las competencias laborales se han establecido los modelos didácticos para su desarrollo en el marco de la didáctica propia de la disciplina o área de conocimiento, para la efectividad de este lineamiento se hace indispensable establecer unos procesos de seguimiento y evaluación.

En el siguiente gráfico se puede observar el enfoque general de desarrollo del Modelo por Competencias que la Entidad aborda para establecer los criterios de gestión de los lineamientos conceptuales y pedagógicos que fundamentan al Plan Institucional de Capacitación.



Gráfico 2. Modelo por competencias Aeronáutica Civil.

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023	
	Clave:	Versión:

A partir del criterio explicitado en el gráfico 2, se establecen a continuación los escenarios de actuación pedagógica que posibilitan la esquematización y estructuración de las actividades que corresponden al proceso de desarrollo e implementación de los lineamientos pedagógicos:



Gráfico 3: Escenarios de actuación para estructuración de actividad de Capacitación

7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

7.1. Complementariedad

La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

7.2. Integralidad

La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.


7.3. Objetividad

La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas

7.4. Participación

Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

7.5. Prevalencia del interés de la Organización

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023	
	Clave:	Versión:

Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

7.6. Integración a la carrera administrativa

La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

7.7. Profesionalización del servidor público


Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

POLÍTICAS QUE ORIENTAN LA CAPACITACIÓN

De manera particular la Aeronáutica Civil contempla varias políticas que se convierten en criterios que orientan la construcción de las actividades académicas.

- ✓ **Especialización y formación continua.** La capacitación estará dirigida a la formación especializada del servidor en el sector aeronáutico, de acuerdo a la naturaleza de las funciones y a los requisitos y perfil del cargo, respondiendo a la constante actualización normativa, tecnológica, operacional y al fortalecimiento de competencias para el desarrollo del talento humano.
- ✓ **Gestión del conocimiento.** La capacitación de los servidores de la entidad se fundamenta en la información, el control, la evaluación, la toma de decisiones y transferencia del conocimiento para la mejora continua y el relevo generacional.
- ✓ **Igualdad.** El acceso del recurso humano de la entidad a la capacitación se deberá permitir en igualdad de condiciones, conforme a las necesidades institucionales y al cumplimiento de las exigencias establecidas en el ordenamiento jurídico para garantizar la seguridad operacional y de la aviación civil.
- ✓ **Internacionalización.** La capacitación propenderá por responder a las necesidades y exigencias de la globalización, permitiendo el posicionamiento del Estado colombiano como formador y beneficiario de recurso humano especializado.
- ✓ **Investigación, desarrollo e innovación.** La capacitación se orientará a consolidar la investigación en los campos aeronáuticos y aeroespaciales, con el apoyo de la industria y la academia.

8. EJES PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PNFC 2020 - 2030

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030, destaca la importancia de avanzar en los ejes estratégicos para el desarrollo integral de lo que se espera de un Servidor 4.0., con los retos que trae la industria 4.0., con la revolución digital y desarrollo de nuevas competencias que se requieren para la nueva dinámica social.



Gráfico No. 4: Ejes – Perfil Servidor Público.


Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030

9. FASES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023

9.1. Sensibilización: la primera fase, establece un proceso de sensibilización, el cual se encamina hacia la concientización de los servidores sobre la importancia de la cualificación y el desarrollo de competencias.

Para su ejecución, se plantean las siguientes dos estrategias que se desarrollan previo al inicio del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO:

- a) Para servidores y servidoras del nivel central y regional, se realizará la divulgación por correo electrónico de piezas gráficas informativas sobre la importancia de la capacitación y la formación permanente, con el fin de generar expectativa y motivación para la participación en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación.
- b) Para los directivos, la estrategia contempla, adicionalmente, la realización de un taller de sensibilización que abarca: (i) la importancia de la capacitación y la formación permanente de los servidores y servidoras de la Entidad, (ii) la socialización de los criterios y la metodología para la priorización de requerimientos, (iii) el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2022-2030, (iv) la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC -

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023	
	Clave:	Versión:

Abril 2021 y (v) la entrega del Pre DNAO-PIC2023 V1¹. a cada secretario/a, director/a y/o jefe de oficina.

9.2. Diagnóstico y formulación: la segunda fase, implica un proceso de análisis con cada una de las dependencias, con el fin de establecer las necesidades de formación y capacitación de los servidores públicos de la entidad.

Para el desarrollo de esta fase, se plantean las siguientes actividades:

9.2.1. Realizar mesas de trabajo virtuales y/o presenciales con:

- a) El Director (a) de la Dirección Técnica de Investigación de Accidentes
- b) Los Secretarios con sus Directores y Coordinadores de Grupo.
- c) Los Jefes de oficina y Coordinadores de Grupo (si aplica).


Nota: Los representantes de las asociaciones sindicales serán invitados a participar en las mesas de trabajo.

9.2.2. Las mesas de trabajo serán convocadas por parte de la Dirección de Gestión Humana y la Secretaría Centro de Estudios Aeronáuticos, con el fin de consolidar los requerimientos de capacitación y formación de las áreas que serán incluidos en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - PIC 2023 V1.

Durante el desarrollo de la fase de diagnóstico se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Validar y aprobar las actividades académicas relacionadas en el Pre DNAO - PIC 2023 V1.
- b) Diligenciar el formato de DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL – DNAO, en el cual serán relacionadas los requerimientos de capacitación para versión 1 del PIC 2023, con las temáticas generales y específicas (si aplica), la población a capacitar, la cantidad de actividades requeridas, el trimestre de ejecución de cada requerimiento, la modalidad de ejecución y el mecanismo de acceso a la capacitación: interna o externa.
- c) En caso de establecer actividades académicas en las cuales deban cumplir o acreditar requisitos para acceder a la capacitación, deberán ser identificados en el formato de DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE

¹ El Pre - DNAO PIC2023 V1, corresponde aquellas actividades académicas que se establecieron dentro de los requerimientos de formación y capacitación por las áreas de la Entidad, y que por razones inherentes a la ejecución del PIC, no fueron desarrolladas en la vigencia 2022. Sin embargo, dichas actividades fueron validadas con las áreas, en las mesas de trabajo correspondiente a la segunda fase de la construcción del Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2023.

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

ORGANIZACIONAL – DNAO, identificándolos en la temática general con: *“previo cumplimiento de requisitos”*.

- 9.2.3.** Elaboración del documento técnico mediante el cual se establecen los objetivos, el alcance, los responsables, las fases, las acciones, los criterios y la metodología para el proceso de construcción del Plan Institucional de Capacitación – PIC, junto con la matriz consolidada y el cronograma para el desarrollo de los requerimientos de capacitación en el marco del PIC.

Finalmente, se debe presentar el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023 V.1., a la Comisión Nacional de Personal – CNP y al Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD, para su aprobación y publicación en la página web de la entidad.

- 9.3. Ejecución y seguimiento:** la tercera fase, correspondiente a la ejecución y seguimiento de los requerimientos de formación y capacitación establecidos en el PIC, en el marco de los tres (3) tipos de conocimientos (esenciales, específicos y especializados), se lleva a cabo con el desarrollo de las actividades académicas a partir de las estrategias establecidas para su consecución de acuerdo al cronograma y mediante los distintos mecanismos de acceso a la capacitación.
- 9.4. Evaluación:** la cuarta fase, corresponde al proceso de evaluación del impacto que tuvieron las actividades académicas desarrolladas en el marco de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC, de acuerdo a su área de competencia.


Esta evaluación debe ser diligenciada por el servidor o servidora pública beneficiario/participante de la actividad académica, y se realiza de manera masiva durante el cuarto trimestre del año en curso.

10. ESTRATEGIAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS DEL PIC

A partir de las lecciones aprendidas del Plan ejecutado en el 2022, así como, la disponibilidad de recursos para financiar el Plan Institucional de Capacitación – PIC del año 2023, se plantean las siguientes estrategias con las cuales se espera alcanzar los objetivos planteados:

Estrategia 1: Oferta de la Red Institucional y Alianzas estratégicas

Para el desarrollo de los proyectos de aprendizaje identificados en el presente Plan, se espera contar con la capacitación que brinda la Secretaría Centro de Estudios Aeronáuticos – CEA, dentro de su oferta académica y de entidades como la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, las universidades, el Ministerio de Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones - MINTIC, Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, Departamento Nacional de Planeación - DNP y demás entidades conforman la Red Institucional ofertando actividades de capacitación, con los cuales sea posible suscribir acuerdos o convenios con o sin financiación.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023	
	Clave:	Versión:

Estrategia 2: Política de Gestión del Conocimiento y la innovación

Atendiendo la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación en la Entidad y con ésta el fortalecimiento de la cultura de compartir, difundir y co-crear, los servidores públicos de la Aerocivil expertos en temas transversales y misionales, transfieren sus conocimientos, buenas prácticas y lecciones aprendidas a través de diferentes herramientas y espacios definidos para tal fin.

Estrategia 3: Utilización recursos de proyectos de inversión

Para la vigencia 2023, serán destinados recursos para la financiar el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023 V1, recursos que podrán destinarse al desarrollo de los proyectos de aprendizaje que no puedan ser realizados mediante la gestión con la Red Institucional de Capacitación o con los expertos de la entidad, y que para su ejecución se requiera una modalidad de contratación con otras entidades o expertos particulares.

11. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- 11.1. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 DAFP – Marzo 2020.
- 11.2. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC DAFP – Abril 2021.
- 11.3. Circular 62 del 02 de noviembre de 2022.


12. ANEXOS

- 12.1. Resultados ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022 V3

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022 V3 (A corte del 27 de 2022)	
TIPO DE CONOCIMIENTO	REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN EJECUTADOS
Conocimientos Esenciales	88 actividades de capacitación
Conocimientos Específicos	22 actividades de capacitación
Conocimientos Especializados	251 actividades de capacitación
TOTAL	361

Tabla No. 3: Resultados ejecución PIC 2022 V3

Se ejecutaron un total de trescientos sesenta y un (361) actividades de capacitación en el marco del desarrollo del Plan Institucional de Capacitación - PIC V3 durante la vigencia 2022, correspondiente a un **88,26 %** de ejecución.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023	
	Clave:	Versión:

12.2. Anexo Matriz de Requerimientos del Plan Institucional De Capacitación – PIC 2023 V1.

La Dirección de Gestión Humana mediante la Circular 62 del 02 de noviembre de 2022, definió las acciones, los criterios y la metodología para el proceso de levantamiento del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO – PIC 2023 V1, dando inicio con el taller de sensibilización, el cual estuvo encaminado a generar conciencia a los líderes sobre la importancia de la cualificación y el desarrollo de competencias en los servidores públicos, y continuando, con las mesas de trabajo, las cuales tuvieron como objetivo identificar y consolidar los requerimientos de capacitación y formación de cada una de las áreas de la Entidad.

A continuación, se relaciona un cuadro resumen con el resultado obtenido producto de las mesas de trabajo del DNAO para el PIC 2023 V1:

DNAO – Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023 V1	
TIPO DE CONOCIMIENTO	REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN
Conocimientos Esenciales	26 actividades de capacitación
Conocimientos Específicos	48 actividades de capacitación
Conocimientos Especializados	270 actividades de capacitación
TOTAL	344 requerimientos de capacitación PIC 2023 V1

Tabla No. 4: Cuadro resumen PIC 2023 V1

Elaboró	Astrid Danely Laiton Suárez – Contratista Dirección Gestión Humana Yurany Marcela Céspedes Soto - Contratista Grupo Bienestar y Desarrollo Humano
Revisó	Sandra Liliana Serrano Clavijo – Coordinadora Grupo Bienestar y Desarrollo Humano
V.B.	John Jairo Morales Alzate – Secretario General Marina Segura Sáenz – Directora Gestión Humana Comisión Nacional de Personal Comité Institucional de Gestión y Desempeño