TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3
1. OBJETIVOS 3
2. ALCANCE / CAMPO DE APLICACIÓN..... 4
3. RESPONSABLES 4
4. TÉRMINOS, DEFINICIONES Y SIGLAS 6
5. FRECUENCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN 8
6. EXPLICACIÓN / DESCRIPCIÓN / CONTENIDO..... 9
6.1. MARCO DE REFERENCIA..... 9
6.1.1. Marco Normativo e Institucional 9
7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN 10
8. EJES TEMÁTICOS PNFC 2023 - 2030 11
9. FASES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PIC 14
10. ESTRATEGIAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS DEL PIC 15
11. RESULTADOS EJECUCIÓN DEL PIC 2023 V2.....16
12. RESULTADOS EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL PIC 2023 V2..... 16
13. CUADRO RESUMEN REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN DNAO PIC 2023 V1 24

LISTA DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tablas

Tabla No. 1: Actores intervinientes en cada una de las fases del PIC
Tabla No. 2: Resultados ejecución PIC 2023 V2
Tabla No. 3: Cuadro resumen PIC 2024 V1

Gráficos

Gráfico No. 1: Ejes Temáticos PNFC 2023 – 2030.
Gráfico No. 2: Fases para la construcción del Plan Institucional de Capacitación – PIC
Gráfica No. 3: Resultados Evaluación de Impacto por género
Grafica No. 4: Resultados Evaluación de Impacto por el tipo de actividad académica
Grafica No. 5: Resultados Evaluación de Impacto por modalidad de las actividades Académicas
Grafica No. 6: Resultados Evaluación de Impacto de acuerdo con la pertinencia en los contenidos de las capacitaciones
Grafica No. 7: Resultados Evaluación de Impacto por su efecto y contribución a partir de la participación en las actividades académicas
Grafica No. 8: Resultados Evaluación de Impacto por el tipo de labor
Grafica No. 9: Resultados Evaluación de Impacto de acuerdo con la optimización del desempeño laboral de los servidores públicos en cuanto al SABER
Grafica No. 10: Resultados Evaluación de Impacto de acuerdo con la optimización del desempeño laboral de los servidores públicos en cuanto al SABER HACER
Grafica No. 11: Resultados Evaluación de Impacto de acuerdo con la optimización del desempeño laboral de los servidores públicos en cuanto al SER
Grafica No. 12: Resultados Evaluación de Impacto de acuerdo con su contribución del clima laboral
Grafica No. 13: Resultados Evaluación de Impacto de acuerdo con la mejora o aumento en el nivel de productividad de las labores diarias de los servidores públicos

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación - PIC, corresponde a todas aquellas acciones sistemáticas, encaminadas a incentivar y fortalecer mediante programas de formación y capacitación, los conocimientos y 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 2024 V1, a partir de la ejecución de PIC 2023 y del diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, mediante el cual se propone el desarrollo de un portafolio el cual incluye las temáticas generales y específicas en el marco de los tres (3) tipos de conocimientos: esenciales, específicos y especializados, con las cuales se espera ampliar y fortalecer los conocimientos, capacidades, habilidades y competencias de los servidores públicos de la Entidad, a partir de los lineamientos y directrices establecidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023 - 2030 de Función Pública en articulación con la ESAP, bajo los seis (6) ejes temáticos establecidos (Eje 1: Paz Total, Memoria y Derecho Humano, Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente, Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad, Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura, Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público y el Eje 6: Habilidades y Competencias) y la Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC de Función Pública (2023).

1. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer los conocimientos, capacidades, habilidades y competencias de los servidores públicos de la U.A.E. de Aeronáutica Civil, en aquellas temáticas identificadas en la matriz de necesidades de formación y capacitación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, con el propósito de contribuir en el marco estratégico institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer los procesos de inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo del personal que se vincula a la U.A.E. de Aeronáutica Civil, de manera que se facilite su proceso de adaptación al servicio público y a la Entidad.
- Desarrollar conocimientos, capacidades, habilidades y competencias 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.

- 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.

2. ALCANCE / CAMPO DE APLICACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024 V1 está proyectado iniciar a partir del mes de enero y hasta el mes de diciembre del año 2024, 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 a Nivel Nacional en sus distintas 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 consecución década una de las etapas del PIC, es importante el trabajo cooperativo y la corresponsabilidad entre las distintas dependencias de la Entidad.

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	a) Sensibilizar a los líderes y servidores públicos sobre el PNFC 2023-2030, la política de Formación y Capacitación de la entidad, y sobre la importancia del PIC. b) Programar las mesas de trabajo con cada una de las dependencias de la Entidad, en el proceso de identificación y análisis de sus necesidades de capacitación.

	c) Hacer seguimiento y evaluación a las actividades académicas enmarcadas en 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 Y CONTROL INTERNO	a) Realizar el seguimiento en el avance de ejecución del PIC.
SECRETARIOS, DIRECTORES, JEFES DE OFICINA Y COORDINADORES DE GRUPO	a) Identificar y priorizar las necesidades de formación y capacitación que serán incluidas dentro del PIC. b) Garantizar la asistencia y participación de los servidores públicos de su dependencia en las actividades académicas enmarcadas dentro del PIC.
SERVIDORES PÚBLICOS	a) Asistir y/o realizar los trabajos y/o actividades requeridas en los eventos académicos de formación y capacitación. b) Ser multiplicador de la información adquirida en la capacitación, a través de la participación en los planes y programas que la Aerocivil determine en cumplimiento de sus objetivos. c) Aplicar el conocimiento recibido a mi área de trabajo con el objetivo de buscar mejorar el desarrollo de la gestión encomendada.

Tabla No. 1: Actores intervinientes en cada una de las fases del PIC.

4. TÉRMINOS, DEFINICIONES Y SIGLAS

Para una adecuada comprensión del presente Plan, 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 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).

- **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.

- **Profesionalización**: 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».*

La Ley 489 de 1998 "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."

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.

La Ley 734 de 2002 de manera especial lo contemplado en el **Título IV**. Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público. El cual, en su capítulo primero, **Artículo 3, Numeral 3** señala que uno de los derechos de los servidores públicos es justamente *"Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones"* y el capítulo segundo, en su **Artículo 34. Numeral 40**, que señala la responsabilidad que tiene todo servidor público de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

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:

> **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.

El **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030**, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en articulación con la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.

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 de los empleados.

7.5. Prevalencia del interés de la Organización

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

7.6. Integración a la carrera administrativa

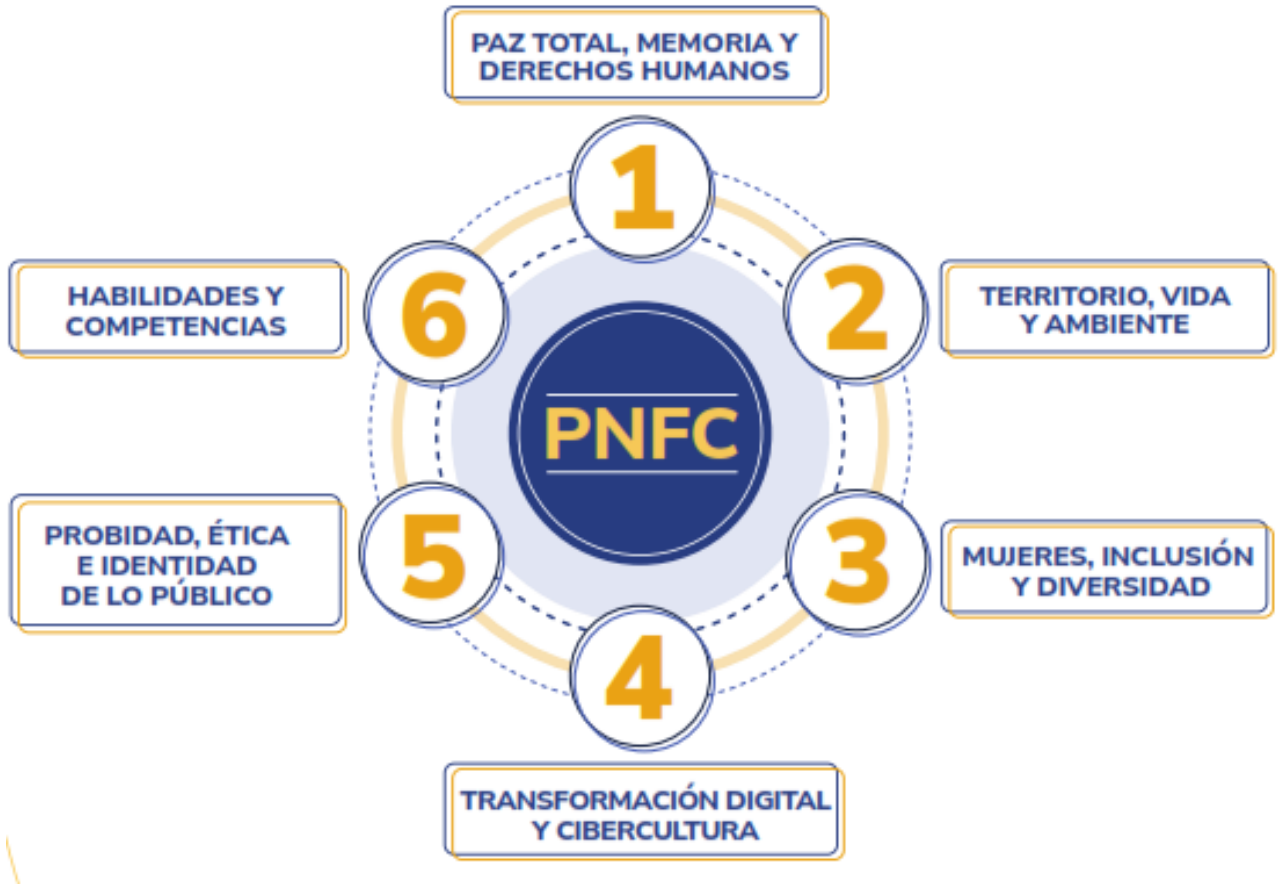
La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

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.

8. EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PNFC 2023 - 2030

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030, destaca la importancia de avanzar en los ejes temáticos 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 el desarrollo de nuevas competencias que se requieren para la nueva dinámica social.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP (2023)

Gráfico No. 1: Ejes Temáticos PNFC 2023 – 2030.

A continuación, se describen brevemente a cada uno ellos:

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Corresponde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, como gestoras en la coordinación de las políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la comunidad en general.

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Está enfocado en interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido, se busca que los servidores públicos se incentiven a construir herramientas que les 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, de manera que se propenda por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

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.

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

Está orientado en facilitar el proceso de aprendizaje y aplicación de los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la trasformación 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.

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

Está enfocado en fortalecer la toma de consciencia en los servidores públicos, frente a las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, de manera que puedan estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIA

Se busca fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia, con el fin de lograr articular los componentes clave como 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.

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

Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP (2023)

Gráfico No. 2: Fases para la construcción del Plan Institucional de Capacitación – PIC

A continuación, se describen brevemente a cada uno ellas:

9.1. Sensibilizar: consiste en desarrollar estrategias de sensibilización sobre la importancia de la capacitación y formación permanente en los servidores públicos.

9.2. Diagnosticar: consiste en llevar a cabo el proceso de recolección de información que permita identificar de manera rápida y sistemática las necesidades de formación y capacitación del personal adscrito a la institución.

9.3. Formular: consiste en realizar un plan de acción para poder dar respuestas a las necesidades de formación y capacitación identificadas en el diagnostico.

9.4. Implementar: consiste en el desarrollo de las estrategias y actividades propuestas en la fase anterior, lo que implican tomar decisiones respecto al orden de priorización de los temas a abordar.

9.5. Realizar Seguimiento: consiste en revisar periódicamente los avances en plan de acción propuesto para evidenciar su cumplimiento.

9.6. Evaluar: consiste en medir los resultados alcanzados y el cumplimiento de las metas propuestas en el PIC.

10. ESTRATEGIAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS DEL PIC

Se plantean las siguientes estrategias con las cuales se espera alcanzar los objetivos planteados:

Estrategia 1: Oferta de la Red Institucional y Alianzas estratégicas

Se continuará con el fortalecimiento la cooperación entre entidades, mediante la suscripción de acuerdos o convenios a costo cero y/o con financiación.

Así las cosas, es pertinente mencionar algunos de los aliados estratégicos que conforman la Red Institucional con quienes se ha logrado gestionar y desarrollar distintas actividades de capacitación al interior de la Entidad, entre ellas encontramos: la Secretaría Centro de Estudios Aeronáuticos – CEA, como nuestro principal prestador de servicios educativos en el proceso de formación y capacitación en lo que respecta a la misionalidad de la Aeronáutica Civil, así mismo, 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, entre otros, en temas transversales y de apoyo a la gestión de la Entidad.

Estrategia 2: Utilización recursos de proyectos de inversión

Para la vigencia 2024, serán destinados recursos para la financiar el Plan Institucional de Capacitación – PIC, recursos que podrán destinarse al desarrollo de los requerimientos de formación y capacitación establecidos en el PIC, que no puedan ser

realizados mediante la gestión con la Red Institucional de Capacitación, y que para su ejecución se requiera una modalidad de contratación.

11. RESULTADOS EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023 Versión 2:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2023 Versión 2 (A corte del 15 de Diciembre 2023)	
TIPO DE CONOCIMIENTO	**REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN EJECUTADOS**
Conocimientos Esenciales	Doce (12) actividades de capacitación
Conocimientos Específicos	Ocho (8) actividades de capacitación
Conocimientos Especializados	Ciento ochenta y ocho (188) actividades de capacitación
TOTAL	**Doscientos ocho (208) actividades de capacitación**

Tabla No. 2: Resultados ejecución PIC 2023 V2

Se ejecutaron un total de **doscientos ocho (208) de 380** actividades de capacitación en el marco del desarrollo del Plan Institucional de Capacitación - PIC V2 durante la Vigencia 2023, correspondiente a un **54,73 %** de ejecución con corte al 15 de diciembre de 2023.

12. RESULTADOS EVALUACIÓN DE IMPACTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2023 V2:

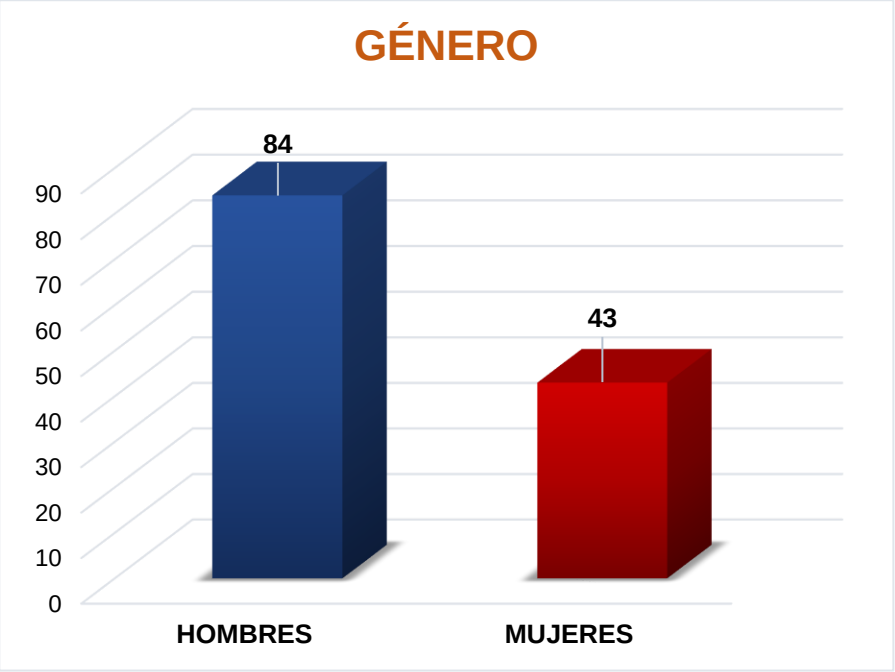
Objetivo: Medir el impacto de las actividades académicas incluidas en el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023 V2 recibida por los servidores y servidoras públicas y su aplicación en el desarrollo de sus funciones dentro de la práctica laboral cotidiana.

El Grupo de Bienestar y Desarrollo Humano de la Dirección de Gestión Humana de la Aeronáutica Civil, invitó a toda la comunidad aeronáutica a diligenciar el Formato de Evaluación de Impacto del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023, con base en su experiencia en el proceso de formación y capacitación de nuevos conocimientos y/ competencias adquiridas o potencializadas en el marco del desarrollo del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023 V2.

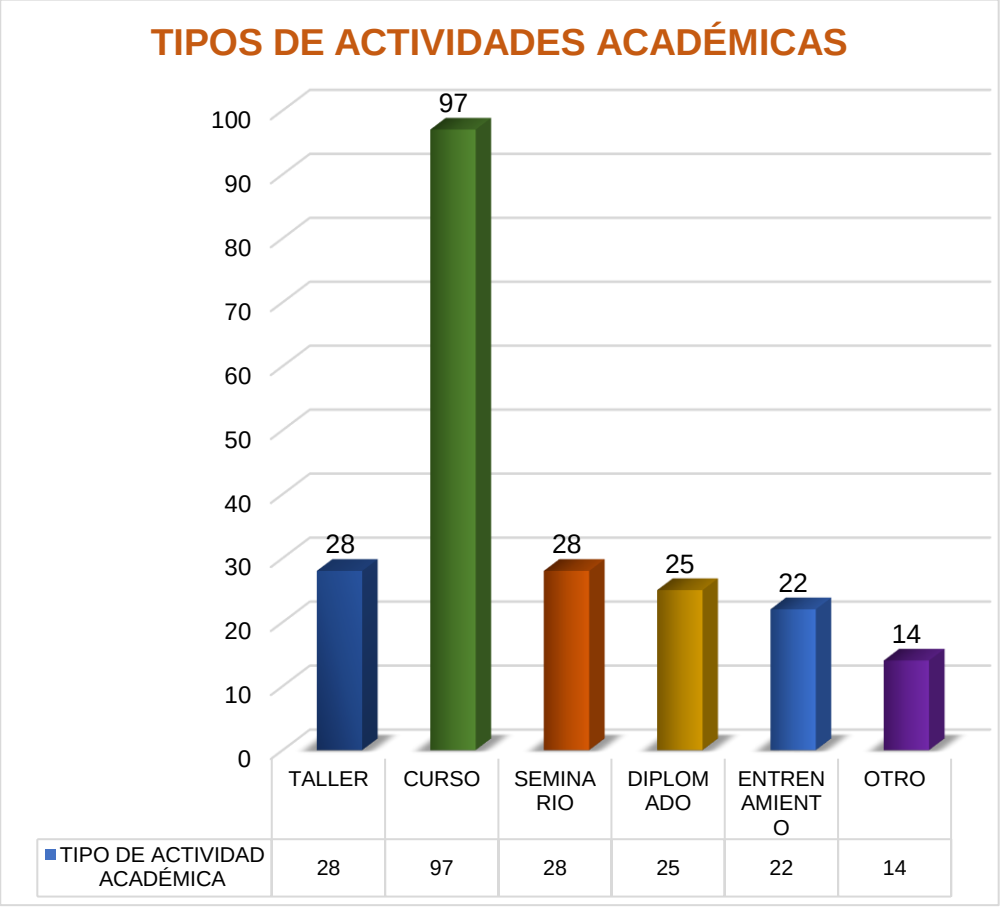
Así las cosas, el cuestionario estuvo compuesto por tres (3) dimensiones:

- **DIMENSIÓN 1: Información del Servidor,** correspondiente a datos sociodemográficos.
- **DIMENSIÓN 2: Información de las Capacitaciones,** correspondiente al tipo y modalidad de las actividades académicas.
- **DIMENSIÓN 3: Impacto en el Servidor Público,** correspondiente a la contribución, el efecto y la pertinencia de las capacitaciones.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la Evaluación de Impacto del PIC 2023 V2, a partir de la aplicación del Formulario el cual fue diligenciado por un total de ciento veintisiete (127) servidores públicos, así:

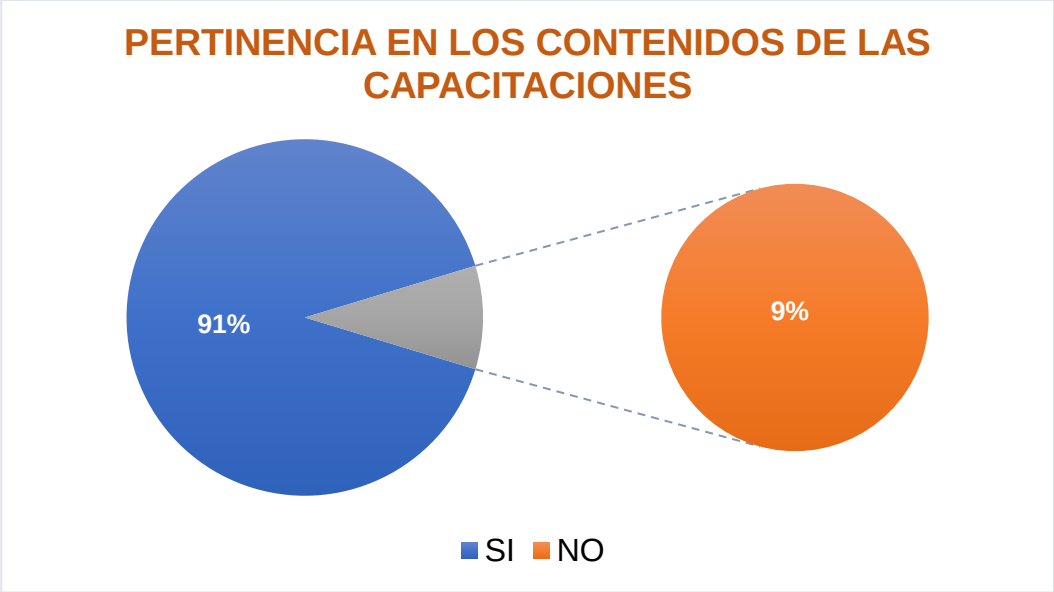


Grafica No. 3: Resultados Evaluación de Impacto por género



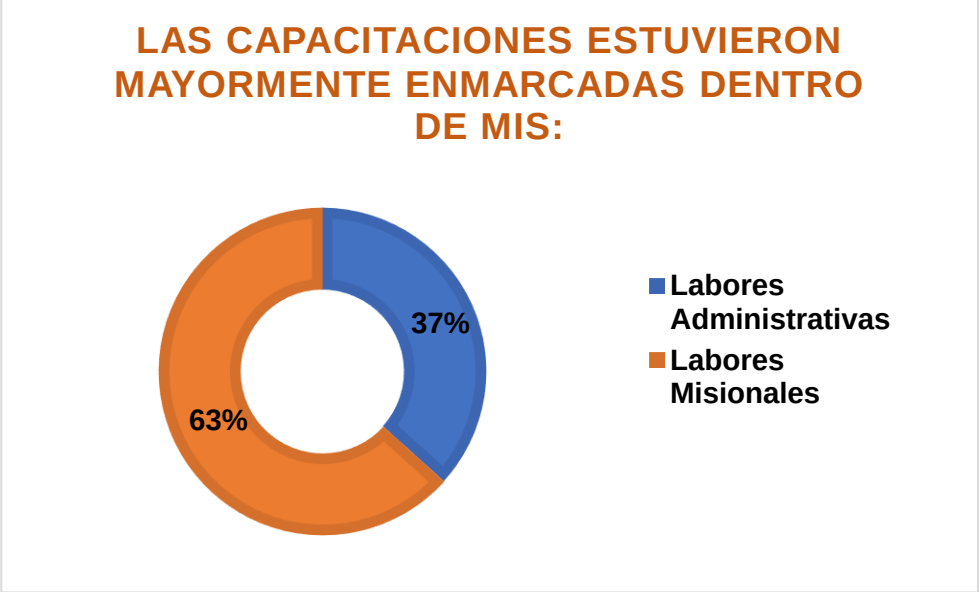
Grafica No. 4: Resultados Evaluación de Impacto por el tipo de actividad académica

Grafica No. 5: Resultados Evaluación de Impacto por modalidad de las actividades académicas



Grafica No. 6: Resultados Evaluación de Impacto de acuerdo con la pertinencia en los contenidos de las capacitaciones

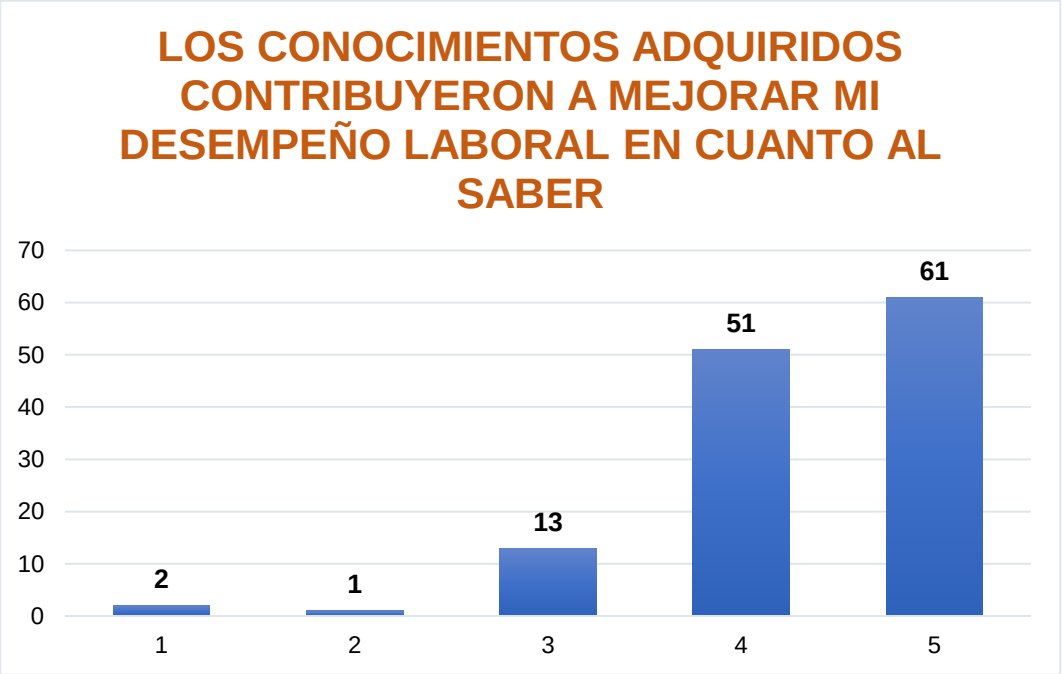
Grafica No. 7: Resultados Evaluación de Impacto por su efecto y contribución a partir de la participación en las actividades académicas



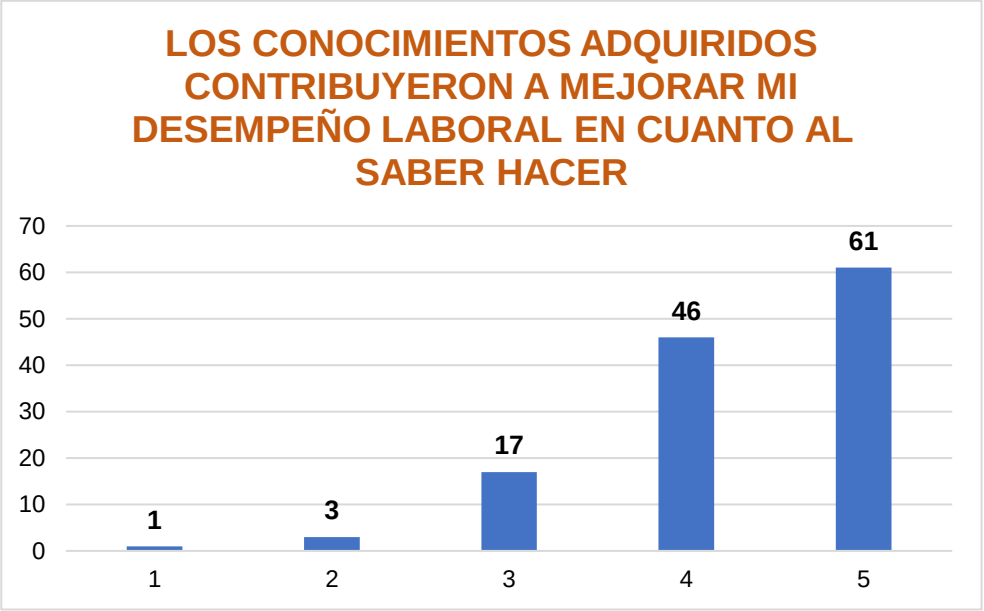
Grafica No. 8: Resultados Evaluación de Impacto por el tipo de labor

ESCALA NUMÉRICA

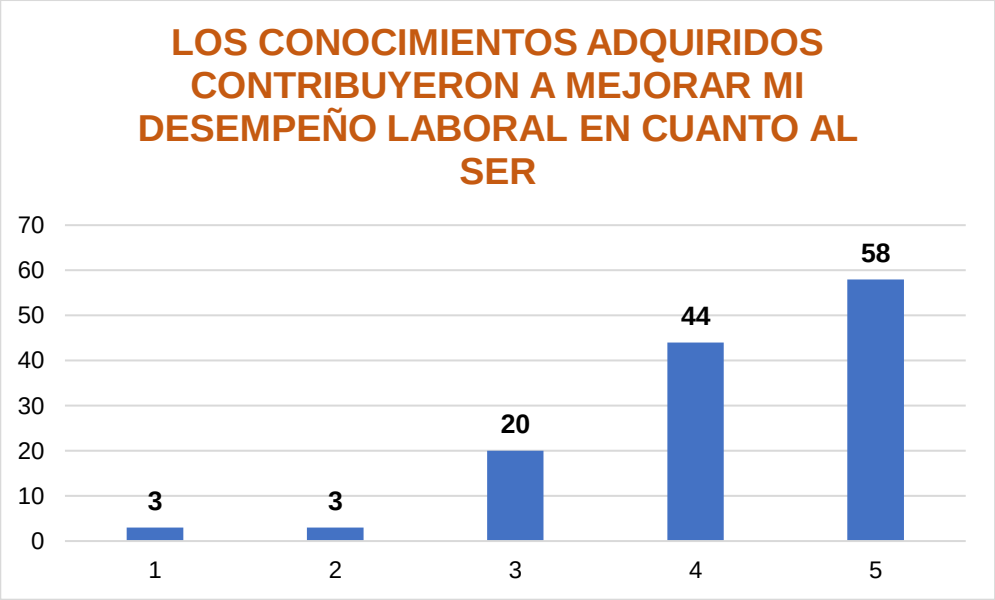
1 = Totalmente en Desacuerdo
2 = En Desacuerdo
3 = Neutral
4 = De Acuerdo
5 = Totalmente de Acuerdo



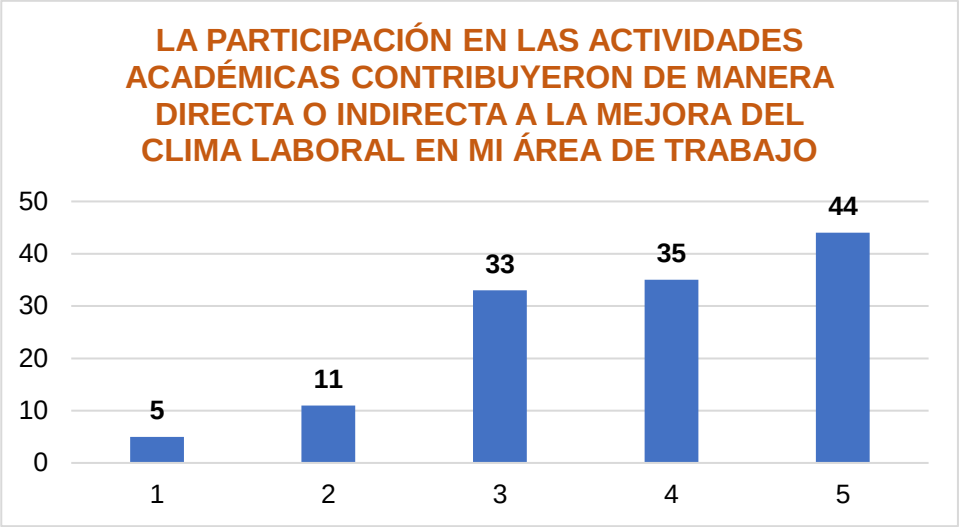
Grafica No. 9: Resultados Evaluación de Impacto de acuerdo con la optimización del desempeño laboral de los servidores públicos en cuanto al SABER



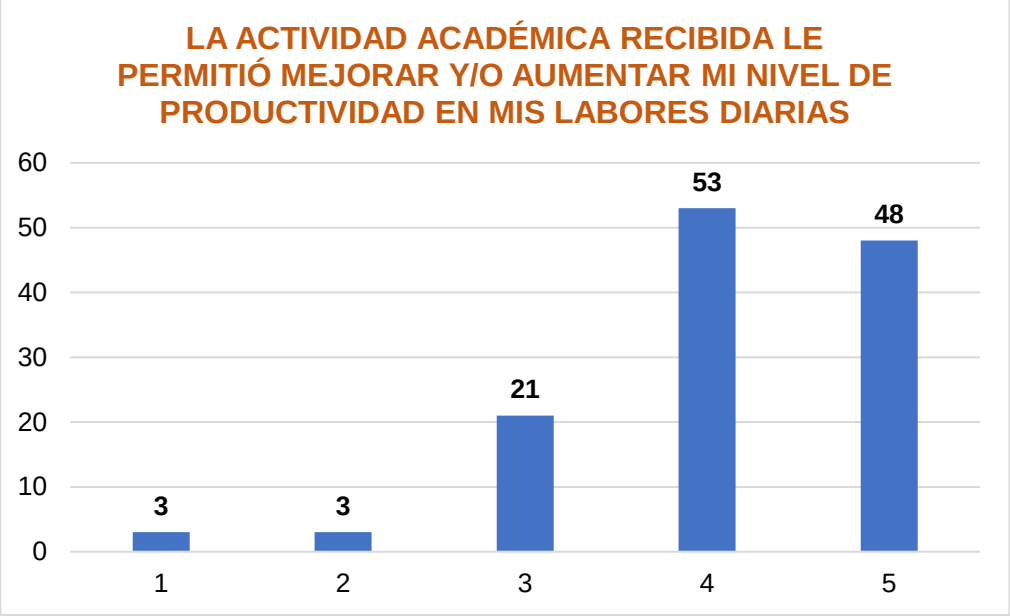
Grafica No. 10: Resultados Evaluación de Impacto de acuerdo con la optimización del desempeño laboral de los servidores públicos en cuanto al SABER HACER



Grafica No. 11: Resultados Evaluación de Impacto de acuerdo con la optimización del desempeño laboral de los servidores públicos en cuanto al SER



Grafica No. 12: Resultados Evaluación de Impacto de acuerdo con su contribución del clima laboral



Grafica No. 13: Resultados Evaluación de Impacto de acuerdo con la mejora o aumento en el nivel de productividad de las labores diarias de los servidores públicos

13. CUADRO RESUMEN REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN DNAO PIC 2023 V1

La Dirección de Gestión Humana y la Secretaría Centro de Estudios Aeronáuticos – CEA mediante la Circular No. 28 del 28 de noviembre de 2023, definió las acciones, los criterios y la metodología para el proceso de levantamiento del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO – PIC 2024 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 que integran sus equipos de trabajo. Posteriormente, se programaron y desarrollaron las mesas de trabajo, mediante las cuales se logró identificar y consolidar los requerimientos de capacitación y formación de cada una de las áreas de la Entidad.

A continuación, se relaciona mediante un cuadro resumen el resultado obtenido producto de las mesas de trabajo del DNAO para el PIC 2024 V1:

DNAO – Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024 V1	
TIPO DE CONOCIMIENTO	**REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN**
Conocimientos Esenciales	Veintitrés (23) actividades de capacitación
Conocimientos Específicos	Setenta y cuatro (74) actividades de capacitación
Conocimientos Especializados	Cuatrocientos diecisiete (417) actividades de capacitación
TOTAL	Quinientos catorce (514) requerimientos de capacitación PIC 2024 V1

Tabla No. 3: Cuadro resumen PIC 2024 V1