

 AERONÁUTICA CIVIL Unidad Administrativa Especial	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0-11-06	Versión: 04	Fecha de aprobación: 28/06/2024

TABLA DE CONTENIDO

OBJETIVO GENERAL	4
Objetivos Específicos.....	4
ALCANCE / CAMPO DE APLICACIÓN.....	5
RESPONSABLES.....	5
SERVIDORES PÚBLICOS.....	6
TÉRMINOS, DEFINICIONES Y SIGLAS.....	7
FRECUENCIA DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN.....	9
MARCO DE REFERENCIA.....	10
Marco Normativo.....	10
Marco de política pública.....	11
Plan Nacional de Desarrollo Colombia Potencia Mundial de la Vida 2022 – 2026.....	11
Plan Estratégico Aeronáutico 2030.....	12
Visión del Plan.....	12
Objetivo General del Plan.....	12
Líneas de acción.....	13
Objetivo Estratégico Desarrollo del Talento Humano en el Sector.....	13
Objetivos Específicos Desarrollo del talento Humano en el Sector.....	13
Recomendaciones del Plan Estratégico 2030 de Aerocivil en el área de Desarrollo Humano....	14
Programa Servidor Público 4.0.....	14
Definición.....	14
Objetivo.....	15
Objetivos específicos.....	15
Principios.....	16
Competencias.....	16
Oferta Académica.....	17
Estructura Organización 4.0.....	17
Cultura Organizacional.....	17
Gerencia Pública 4.0.....	17
Plan Nacional de Formación y Capacitación -PNFC- 2023-2030.....	18
Objetivo del PNFC.....	18
Objetivos Específicos.....	19
Marco Normativo y Conceptual del PNFC.....	19
Marco Conceptual.....	20
La capacitación analizada desde el marco legal del sistema educativo colombiano.....	20
Aspectos a tener en cuenta en la capacitación de servidoras y servidores públicos.....	20
Enfoque de Competencias Laborales.....	21
Qué aprender para mejorar el desempeño de las y los servidores públicos.....	22
Tipo de conocimientos.....	23
Enfoque de Aprendizaje organizacional.....	24

 AERONÁUTICA CIVIL Unidad Administrativa Especial	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0-11-06	Versión: 04	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Estructura de la Identidad del Servidor público.....	26
Ejes del PNFC: Temas priorizados.....	27
Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos.....	27
Algunas de las Temáticas sugeridas por el PNFC.....	28
Eje 2. Territorio, vida y ambiente.....	28
Algunas de las Temáticas sugeridas por el PNFC.....	30
Eje 3. mujeres, inclusión y diversidad.....	30
Algunas de las Temáticas sugeridas por el PNFC.....	32
Eje 4. Transformación digital y Cibercultura.....	32
Algunas de las Temáticas sugeridas por el PNFC.....	34
Eje 5 Probidad y ética de lo público.....	35
Algunas de las Temáticas sugeridas por el PNFC.....	36
Eje 6: Habilidades y Competencias.....	36
Algunas de las Temáticas sugeridas por el PNFC.....	37
Formación de directivos públicos.....	37
Objetivos de formación, capacitación e inducción de niveles directivos.....	38
Enfoques para la formación, capacitación e inducción.....	38
Modelo Pedagógico del PICO.....	39
Campos de formación de estamentos directivos.....	40
Líneas del programa de formación, capacitación e inducción para la alta gerencia y directivos del estado.....	40
Línea 2: Asuntos estratégico para el cambio, el bienestar y la paz social.....	41
Etapas del Plan Institucional de Capacitación PIC.....	41
Sensibilización.....	41
Diagnóstico y Formulación.....	41
Oportunidades de mejora.....	42
Ejecución y Seguimiento.....	43
Evaluación.....	43
Ejecución y seguimiento del PIC de la Aeronáutica Civil.....	44
Fases de Ejecución del PIC.....	44
Fase 2 Estructuración de rutas de formación.....	45
Fase 3 Ejecución de la capacitación.....	46
Fase 4 Desarrollo de los módulos de la capacitación virtual de inducción y reinducción.....	46
Fase 5 Proceso de Certificación.....	47
Fase 6 Prototipo de capacitación y gestión de conocimiento para el aprendizaje organizacional.....	47
Fase 7 Repositorio de capacitación corporativa.....	48
Entregables.....	50
Aspectos Finales Gestión de Riesgos.....	51
Lista de tablas y gráficos Tablas 53	
Gráficos 53	

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

INTRODUCCIÓN

En el camino a la Sociedad del conocimiento la Administración Pública requiere del talento humano con capacidades para convertir la información en conocimiento mediante la promoción de una cultura organizacional del aprendizaje para innovar, para resolver problemas y para satisfacer necesidades y desarrollar funciones en pro de lograr los objetivos del cargo y la misión social de la entidad y así crear valor público para la ciudadanía.

En esa dirección las orientaciones estratégicas de una entidad se deben conectar con el entorno económico, tecnológico, cultural y ambiental en los ámbitos internacional, nacional y territorial, mediante el análisis de las tendencias y contextos del mundo globalizado en general y de Colombia en particular cuyos propósitos y horizontes nacionales se desarrollan en el actual Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida.

De manera específica el Estado dispone de instrumentos para establecer los canales y procesos para lograr el mejoramiento continuo de las competencias de servidores y servidoras, como son el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG que, dentro del ciclo de Gestión Estratégica del Talento Humano, prescribe un Talento Humano fortalecido en sus competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales; el Sistema Nacional de Capacitación, del cual hace parte el Plan Nacional de Formación y Capacitación -PNFC- 2023- 2030 y el Plan Institucional de Capacitación PIC; los lineamientos para los PIC del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Implementar la política para fortalecer las capacidades institucionales de la aeronáutica civil para cumplir su misión, mediante el desarrollo de competencias de los servidores públicos al servicio de la entidad, con procesos pertinentes de inducción, reinducción, educación informal, capacitación y entrenamiento en puestos de trabajo, a partir del análisis del entorno y del diagnóstico interno elaborado de forma participativa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar la política del fortalecimiento de las capacidades institucionales con el desarrollo de procesos de educación informal, capacitación y entrenamiento de acuerdo con los lineamientos de la Aerocivil articulado al Plan Nacional de Desarrollo Colombia Potencia Mundial de la Vida; a lo estipulado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030 PNFC, y a los lineamientos del Servidor Público 4.0.
- Contar con lineamientos de política para fortalecer las capacidades institucionales desde la Secretaría General a través de Dirección de Gestión Humana para dirigir la planeación, formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan Institucional de capacitación de la entidad de acuerdo con lo prescrito en el Decreto 1294 de 2021.
- Desarrollar las competencias de las servidoras y los servidores de la Entidad en capacitación y entrenamiento para el desempeño en el puesto de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 815 de 2018 y en el diagnóstico de necesidades de capacitación y formación.
- Desarrollar la identidad del servidor público integrada a la cultura organizacional de la entidad con base en lo definido por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030; en los Lineamientos del Programa Servidor Público 4.0. (DAFP-ESAP) y el Código de Integridad.
- Fortalecer la caracterización educativa y de competencias de las y los servidores públicos usuarios de la educación informal y la capacitación.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

- Pasar de una capacitación por demanda a una capacitación estructurada que permita proyectar la ruta de educación y capacitación de cada servidor público acorde con su plan de carrera en la entidad.
- Establecer las estrategias pedagógicas y metodológicas que permitan una la educación informal y la capacitación pertinente y flexible de acuerdo con las necesidades de la Entidad y los funcionarios.
- Desarrollar módulos con contenidos flexibles y herramientas y actividades dirigidos a la capacitación para los procesos de inducción y reinducción, que faciliten la interactividad, reusabilidad y flexibilidad para el acceso de los servidores y servidoras de todas las regionales de la entidad.
- Desarrollar un prototipo de capacitación en gestión del conocimiento con metodología y las herramientas pedagógicas que faciliten la identificación y transferencia de conocimiento y la socialización de buenas prácticas desde una perspectiva de aprendizaje organizacional.
- Desarrollar estrategias y herramientas que permitan convertir conocimiento tácito en conocimiento explícito, mediante identificación, repositorio y transferencia para compartir mejores prácticas y para evitar la pérdida de conocimiento por el relevo de cargos.
- Crear un espacio de repositorio de cursos y actividades de capacitación y entrenamiento desarrollados e impartidos por la Dirección de Gestión Humana, para permitir el acceso y reusabilidad.

ALCANCE / CAMPO DE APLICACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024 V1, desde la perspectiva de implementar la política de formación y capacitación de la Entidad está dirigido a la capacitación, la formación y procesos de inducción y reinducción para las servidoras y servidores públicos de la Entidad, en el nivel central y en las regionales.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

RESPONSABLES

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación de la Aeronáutica Civil requiere la acción coordinada de los siguientes actores con sus correspondientes funciones:

RESPONSABLE	FUNCIONES Y/O RESPONSABILIDADES
DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA	a) Junto con la Comisión de Personal, sensibilizar, sobre el PNFC 2023-2030, la política de Formación y Capacitación de la entidad, y sobre la importancia del PIC. b) Dirigir la planeación, formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la entidad. c) Acompañar a cada área en el análisis de sus necesidades de capacitación (diagnóstico). d) Programar reuniones con la Comisión de Personal para definir los ejes y temáticas de capacitación que se plasmarán en el PIC. e) Hacer seguimiento y evaluación a los eventos y programas de capacitación. f) 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 ASESORA DE PLANEACIÓN	a) Poner a disposición de las áreas, el POA resaltando los aspectos estratégicos para la Entidad. b) Realizar el seguimiento en el avance de ejecución del PIC.
DIRECTORES, COORDINADORES DE ÁREA Y 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.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

	d) Avalar la priorización de temáticas de capacitación por parte de los empleados de su área de trabajo. e) 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: Áreas responsables del Plan Institucional de Capacitación PIC.

TÉRMINOS, DEFINICIONES Y SIGLAS

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

- **Aprendizaje organizacional:** es un proceso integral que conecta a los individuos, los equipos y la organización para generar, compartir y aplicar nuevos conocimientos colectivamente. Esto permite la adaptación y evolución continua de la Entidad para responder a los desafíos del entorno.
- **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 mediante conocimientos, habilidades y actitudes en diferentes contextos.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

- **Formación:** Entendida como la educación formal impartida por establecimientos educativos que cuentan con Licencia para expedir títulos.
- **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, 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).
- **Inducción:** Facilita la integración del empleado a la cultura organizacional, crea identidad y sentido de pertenencia por la entidad y suministra información para el conocimiento de la función pública y para el cumplimiento de sus funciones.
- **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:** 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 reglamentado por el decreto 1499 de 2015.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

- **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. (Constitución Política, 1991).
- **Sistema Nacional de Capacitación:** De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, es “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 desempeño laboral. En el sector público tienen tres modalidades: la capacitación, el entrenamiento y la inducción – reinducción.
- **Gestión del conocimiento y la innovación:** Procesos instrumentalizados para generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento en las organizaciones con el fin de generar valor y de facilitar el relevo generacional.
- **Creación de valor público:** Es el 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 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.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

- **Probidad y ética de lo público:** Se refiere a la integridad moral del servidor público que se expresa en sus valores, comportamientos, costumbres y actitudes y que deben constituir su principal rasgo de identidad.
- **Profesionalización:** para el contexto del PIC hace referencia al proceso de desarrollo en el tránsito laboral de un servidor o servidora por una entidad dirigido a estrechar 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 y para responder a las necesidades de actualización y desempeño.

FRECUENCIA DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

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

MARCO DE REFERENCIA

Marco Normativo, Institucional y Pedagógico

La Constitución Política artículo 53 referido al Estatuto del Trabajo, prescribe, entre otras, la garantía a la capacitación y el adiestramiento para los trabajadores.

Decreto Ley 1567 de 1998 definió el marco institucional, el sistema de estímulos para los empleados del Estado y el Sistema Nacional de Capacitación el cual se compone de:

1. Disposiciones Legales. Delimitan las competencias y responsabilidades y facilitan la coordinación de acciones.
2. Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC brinda los lineamientos de política.
3. Planes Institucionales de Capacitación PIC plantean los instrumentos: recursos, principios, objetivos y definiciones de la formación y capacitación en cada entidad; tiene un carácter estratégico para la óptima gestión de allí, la necesidad de fijar una política.
4. Recursos.
5. Organismos: Entidades, ESAP, DAFP, Escuelas de capacitación.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Ley 1960 de 2019 amplía el decreto 1567 de 1998: en virtud de que en la práctica existen diferentes tipos de vinculaciones se requiere política flexible; todos los servidores tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos disponibles. En el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera.

Decreto Ley 790 de 2005 por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa en la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, Aerocivil.

Decreto 475 de 2019 (marzo 19) Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, sobre el Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la capacitación y estímulos de los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - Aerocivil. La Ley 909 de 2004 ordena que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias la eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento en la prestación de los servicios establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

Decreto 815 de 2018, que modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Decreto 1294 de 2021 modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil.

Decreto 2539 de 2005, define el concepto de competencias para las entidades públicas.

Otras normas que inciden en el PIC como las del sector educativo: ley 115 de 1994 o general de educación y 1064 de 2006, de la educación para el trabajo y el desarrollo humano recogida por el decreto único del Sector educativo 1075 de 2015.

Plan Estratégico Aeronáutico 2030

El crecimiento del Sector plantea retos tales como mayor capacidad y mejores niveles de servicio en la infraestructura aeronáutica y aeroportuaria; la aplicación de un vanguardista proceso de liberalización de mercados, el posicionamiento de la industria y mejoras regulatorias, el aprovechamiento de las ventajas competitivas frente a otros modos de

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

transporte, un uso óptimo de la tecnología y facilitación de procesos, y un desarrollo sostenible mediante la reducción y compensación del efecto ambiental.

Para estos fines la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil presenta el Plan Estratégico Aeronáutico 2030 que plantea los lineamientos de política del sector sobre la base de la participación de los diferentes actores y grupos de interés relacionados con la misión de la entidad.

El Plan 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 que permita:
su ejecución por la necesidad de:

- Prever y detectar sus necesidades del Sector Aeronáutico en el corto, mediano y largo plazo.
- Disponer de un marco institucional para el desarrollo de la política de transporte aéreo y de la aviación civil.
- Optimizar la utilización de los recursos financieros, técnicos, y humanos del Sector.
- Fortalecer la participación de los diferentes actores del sector y de la sociedad.

Visión del Plan

Movilizar 100 millones de pasajeros y duplicar el transporte de carga en un entorno institucional claro, competitivo, conectado, seguro y sostenible, soportado en una infraestructura renovada, una industria robustecida y un talento humano de excelencia.

Objetivo General del Plan

Trazar lineamientos de política para alcanzar el desarrollo del sector de transporte aéreo en Colombia mediante acciones que optimicen la conectividad nacional e internacional, impulsen la competitividad, mejoren y faciliten la seguridad operacional y de la aviación civil, que sean ambientalmente sostenibles, con niveles de servicio que atiendan las demandas sociales de movilidad, bajo un modelo institucional estable que permita su inserción en la economía nacional y regional, afianzando la articulación de Colombia dentro del espacio Regional Sudamericano y del mundo.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Líneas de acción

1. Competencias Institucionales
2. Conectividad y Competitividad
3. Infraestructura y sostenibilidad ambiental
4. Industria Aeronáutica y cadena de suministro
5. Seguridad operacional y Seguridad de la aviación civil
6. Desarrollo del talento Humano del sector

Cada línea de acción desarrolla objetivos estratégicos y objetivos específicos. Para los fines del Plan Institucional de Capacitación se tienen en cuenta todos, y en particular el del sexto:

Objetivo Estratégico Desarrollo del Talento Humano en el Sector

Fortalecer la gestión del conocimiento para lograr el desarrollo integral y sostenible del talento humano, en línea con el crecimiento de la aviación civil en Colombia.

Objetivos Específicos Desarrollo del talento Humano en el Sector

- Disponer de un sistema de gestión del Talento Humano que permita responder a las necesidades del Sector Aeronáutico en cantidad y calidad.
- Consolidar la investigación en los campos aeronáuticos y aeroespaciales, con el apoyo de la industria, la academia y la cadena de investigadores, integrados en un centro de investigaciones aeronáutico.
- Alcanzar una amplia oferta de capacitación orientada a la gestión aeronáutica integral, en todos los niveles y campos: aeroespaciales, aeronavegabilidad, mantenimiento, seguridad operacional y de la aviación civil, servicios a la navegación aérea, servicios aeroportuarios, servicios en tierra y gestión de aerolíneas, carga, RPAS, aspectos ambientales o aquellos nuevos campos que aparezcan en el tránsito del plan.
- Cualificar el talento humano desarrollando el Marco Nacional de Cualificaciones de la aviación civil para asegurar las competencias y propiciar la movilidad laboral en el país y en la región.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

- Promover la suscripción de convenios con entidades extranjeras, para propiciar el intercambio de experiencias y conocimientos.

Recomendaciones del Plan Estratégico 2030 de Aerocivil en el área de Desarrollo Humano.

- El relevo generacional es un gran reto para el desarrollo del Talento Humano en el sector aeronáutico para lo cual es necesario gestionar el conocimiento.
- Este relevo generacional se debe basar en esa experticia del personal que está actualmente trabajando en el sector, que debe ser llamado a la academia para que, se generen espacios de transferencia del conocimiento y experiencia a estas nuevas generaciones.
- Que ese capital de conocimiento que hoy se tiene en la industria, llegue al aula de clase y también en el entrenamiento en el puesto de trabajo bajo el modelo dual.

Programa Servidor Público 4.0.

Es un programa del Departamento Administrativo de la Función Pública, apoyado por la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – MINTIC, el Departamento Nacional de Planeación – DNP, que busca fortalecer la modernización del Estado Colombiano y la profesionalización de los servidores públicos, enmarcando sus iniciativas, en las transformaciones tecnológicas de la cuarta revolución industrial 4.0.

Definición

El documento del DAFP caracteriza al Servidor Público 4.0. como “aquel servidor cuyas capacidades cognitivas y habilidades sociales, actitudinales y digitales le permiten adaptarse exitosamente a entornos cambiantes para responder de manera efectiva en la ejecución de sus funciones con la vivencia de la integridad y la filosofía del servicio.”

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

La Cuarta Revolución Industrial representa una fase de transformación tecnológica, económica y social impulsada por avances en inteligencia artificial, robótica, internet de las cosas, impresión 3D y otras innovaciones. Caracterizada por la convergencia de tecnologías digitales, físicas y biológicas, está cambiando fundamentalmente la forma en que vivimos y trabajamos. Esta revolución tiene el potencial de transformar industrias, mejorar la eficiencia y la calidad de vida, pero también plantea desafíos significativos en términos de empleo, ética y seguridad y en la posibilidad de que las máquinas superen en inteligencia y capacidad al ser humano lo que se ha denominado la “singularidad tecnológica”.

Esta revolución, trae un reto inmediato para la transformación de las entidades hacia organizaciones inteligentes y la necesidad de implementar cambios inmediatos en el estilo y formas de trabajo de los servidores públicos, lo que obliga a los líderes a generar estrategias ágiles y pertinentes y un plan estratégico que incluya un portafolio de alternativas efectivas y medibles para transformar las entidades públicas.

Objetivo

Transformar las dinámicas del empleo público, para que respondan a los contextos emergentes, asociados con la cuarta revolución industrial, para una efectiva gestión pública en un escenario post pandémico y de sostenibilidad económica, social y medioambiental.

Objetivos específicos

- Implementar estrategias integradas y articuladas para acompañar a los servidores públicos hacia el fortalecimiento y desarrollo de competencias laborales que se requieren para ser servidores públicos 4.0.
- Definir los criterios requeridos para diseñar áreas de talento humano 4.0 y a su vez, entidades 4.0.
- Generar estrategias encaminadas a transformar la cultura organizacional adaptada a las exigencias de la cuarta revolución industrial.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

- Encaminar a los servidores públicos a una gestión integral transformadora que les permita experimentar los entornos 4.0 que los rodean.

Principios

Los principios rectores que deben tener en cuenta las entidades para administrar la capacitación están definidos en el Artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998:

- Complementariedad.
- Integralidad.
- Objetividad.
- Participación.
- Prevalencia del Interés de la Organización.
- Integración a la Carrera Administrativa.
- Profesionalización del servicio Público.
- Economía.
- Énfasis en la Práctica.
- Continuidad.

Competencias

De los objetivos se deriva la necesidad de definir cuáles son las competencias laborales que se requieren trabajar desde la oferta de formación y capacitación de las entidades, en respuesta a la cuarta revolución industrial y la actualización del catálogo de competencias para el sector público. El documento del DAFP propone algunas de carácter genérico; es decir aquellas con que debe contar todo servidor público:

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Competencias básicas:

Pensamiento Crítico - Pensamiento analítico. - Instruir con Pedagogía Atención al detalle - Argumentación – Análisis de datos – Orden holístico – Monitoreo y autogestión – Resolución de problemas.

Competencias Prioritarias:

Comunicación digital – gestión de la información – gestión de la seguridad digital – Liderazgo en entornos digitales – Planificación y programación – Estructuración de textos – Lectura crítica – Orientación del servicio – Manejo del tiempo – Negociación.

Competencias Socioemocionales:

Empatía – Respeto a la Diferencia – Regulación Emocional – Escucha Activa – Empatía Resiliencia – Tolerancia.

Oferta Académica

Se refiere a formación en los distintos programas académicos, dirigidos a profesiones que se requieren actualmente en la cuarta revolución industrial. De acuerdo con la Ley 1960 de 2019 la formación debe ser implementada a todos los servidores públicos, con el fin de profesionalizar cada uno ellos de acuerdo con el nivel jerárquico en el que se encuentren, hacia el entendimiento de su rol y con la calidad esperada por los ciudadanos y demás grupos de valor.

Cultura Organizacional

Redefinir la cultura organizacional deseada para lograr espacios de aprendizaje colectivo, de compartir saberes y la incorporación de componentes como la productividad, la innovación, y los valores como elementos de la cultura para redefinirla en el sentido de armonizarla con el nuevo entorno 4.0.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Gerencia Pública 4.0.

Enfocada en una visión sistémica que contemple además de las funciones, con habilidades socioemocionales para inspirar a sus colaboradores como líder efectivo e integral y lograr el desarrollo del equipo de trabajo, hacia el fortalecimiento de las competencias laborales y la transformación de la cultura organizacional, en coherencia con la ética, la integridad, el incremento del valor público y la innovación para dirigir los equipos de trabajo hacia entidades 4.0, entendidas como altamente efectivas.

Articulación Institucional

Crear comunidades de practica para incentivar la creatividad y la innovación en todas las entidades públicas del país, así como el trabajo articulado en la solución de problemas, la proyección de Estado y ciudades inteligentes, hacia la mejora en la calidad, el servicio para los ciudadanos. Compartir buenas prácticas y la construcción colectiva y colaborativa hacia la solución de problemas o generación de nuevas ideas que lleven a las entidades hacia el cumplimiento de su propósito misional.

Articulación Institucional

El respeto y el cuidado del medio ambiente son esenciales para lograr entidades y servidores públicos 4.0., por lo que el programa buscará acciones para contribuir en la sostenibilidad ambiental, y sensibilizar a todos los servidores públicos en el cuidado y uso responsable de los recursos naturales.

Plan Nacional de Formación y Capacitación -PNFC- 2023-2030

Es un instrumento que ayuda al Estado a una mejora continua para adaptarse a las dinámicas y retos del entorno mediante la gestión estratégica del talento humano promoviendo una cultura organizacional del aprendizaje, para lograr entidades con un mejor servicio lo cual incidirá en crear valor público y en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

El Plan es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades de la Rama Ejecutiva que cuenten con régimen de carrera y presenta los lineamientos estratégicos, los ejes temáticos y las orientaciones que debe observarse para la implementación de la formación y capacitación del sector público.

Objetivo del PNFC

Establecer los lineamientos para que las entidades Formulen sus planes institucionales de capacitación para la profesionalización de las y los servidores públicos, así como para desarrollar o Fortalecer sus competencias, habilidades o destrezas enfocados en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia mundial de la vida.

- Definir las líneas estratégicas para la Formulación de los planes y programas de capacitación y Formación por parte de las entidades.
- Establecer las temáticas para cada uno de los ejes estratégicos definidos en materia de capacitación y Formación para los servidores públicos.
- Establecer las metodologías y esquemas necesarios para que las entidades adelanten los estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas y procesos de la entidad, en articulación con las de los servidores públicos para desarrollar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la oferta de Formación y capacitación.
- Generar las bases para el desarrollo de la identidad del servidor público en una perspectiva de mediano y largo plazo, integrada a la cultura organizacional de todas las entidades públicas.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Marco Normativo y Conceptual del PNFC

Aseguramiento de la capacitación para las y los servidores públicos

Plantea la necesidad de asegurar capacitación para todos los servidores públicos, por lo que la regla general del empleo público es el mérito y la carrera administrativa, y sobre ellas se Fundamentan los diferentes lineamientos de política en materia de Formación y capacitación no obstante, en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculación con el Estado, por tanto, se requiere definir esquemas y metodologías flexibles para Facilitar incluir a las y los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación como lo propuso la Ley 1960 de 2019 ya mencionada.

Marco Conceptual

La capacitación analizada desde el marco legal del sistema educativo colombiano

El Decreto ley 1567 de 1998 define la capacitación como el conjunto de procesos organizados de educación no formal como a la informal definidas en la Ley 115 de 1994. La educación se orienta al cierre de brechas o cualificación de los servidores para el ejercicio de sus funciones definidas en los manuales de funciones que establecen requisitos de educación, conocimiento y competencias.

La capacitación parte de la formación profesional que se exige a quien ocupa un cargo y está orientada a desarrollar destrezas y comportamientos. La oferta debe contemplar la cultura organizacional, valores, principios de la organización y tener en cuenta la cultura costumbres y tradiciones del territorio.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano busca actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados, mediante el enfoque de competencias laborales.

La capacitación debe responder a un diagnóstico de necesidades con base en los manuales de funciones, la planeación, las evaluaciones del desempeño, e informes del FURAG y de

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

auditorías. Se debe elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas detectadas. Ejecutar la oferta de la capacitación, evaluar los resultados en eficiencia (económica y tecnológica) y en eficacia (calidad del resultado en función del desempeño).

Aspectos para tener en cuenta en la capacitación de servidoras y servidores públicos

Para la oferta de capacitación y Formación que se genere desde el Plan Institucional de Capacitación, se debe tener en cuenta:

- En el caso de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, la ESAP no Forma en este campo, solo ha de considerarse cuando se cuente con disponibilidad presupuestal y cumplir con las normas para la licencia para ofrecer y certifica programas en esta modalidad.
- Contar con una estructura de plan de aprendizaje o secuencia didáctica en la que se evidencien los objetivos y resultados de aprendizaje de cada curso de capacitación.
- La orientación pedagógica, didáctica o andragógica debe orientarse por el enfoque de Formación continua o aprendizaje significativo.
- La oferta de capacitación para las y los servidores públicos debe articularse con el Sistema Nacional de Cualificaciones estipulado en el artículo 81 de Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 por la cual se expide el “Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “Colombia, Potencia mundial de la vida.
- La Formación y la capacitación para el sector público debe Formularse en el lenguaje de las competencias laborales para gestionar el talento humano.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Enfoque de Competencias Laborales

Las competencias laborales se desarrollaron como respuesta a las necesidades la globalización económica para facilitar la pertinente incorporación de mano de obra el mercado de trabajo. Se ha contado con aportes de diferentes fuentes como la UNESCO en su estudio La Educación Encierra un Tesoro (1996) Jaques Delors en el cual se plantean los aprendizajes esenciales en el conocer, el hacer y el ser. El enfoque es también asumido por la Organización Internacional del Trabajo OIT y en el contexto latinoamericano por Cinterfor.

Es necesario aclarar que la competencia laboral no es igual a la competencia profesional que entraña otras dimensiones de la formación integral que permiten asumir responsabilidades mayores que el simple desempeño de una tarea específica y también es diferente del concepto de calificación o cualificación.

Mertens aporta una diferenciación: mientras por calificación se entiende el conjunto de conocimientos y habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y formación, la competencia se refiere únicamente a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado.

Esta perspectiva formativa en conocimientos, habilidades, y actitudes para incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión de la entidad, es definida para el sector público por el Decreto 2539 de 2005:

“La capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado”.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024



Gráfico No. 1: Modelo de Competencias Laborales Aerocivil

Que aprender para mejorar el desempeño de las y los servidores públicos

Según Ley 1567 de 1998, la capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar capacidades cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional. Al hablar de la capacitación en el servicio público se requiere:

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

- Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público.
- Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona y las que requiere para desempeñar de manera óptima sus funciones.
- Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
- Ejecutar la oferta de educación informal y educación para el trabajo a partir de procesos estructurados y organizados desde el enfoque de competencias laborales.
- Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en Función del desempeño individual y colectivo) y la productividad social como medida de la eficiencia de la gestión pública.

El PNFC brinda como lineamiento de política el enfoque de aprendizaje organizacional y la estructura de tipos de conocimientos para la identificación de capacidades en el sector público:

Tipos de conocimientos

Conocimientos esenciales

Que deben aprender a todos los servidores públicos en la inducción y posteriormente hace referencia al conocimiento del estado, fundamentos constitucionales, las funciones de la administración pública Planeación, control interno, y temas de descentralización contratación estatal, políticas públicas, entre otros.

Conocimientos específicos

Son aquellos que capacitan al servidor público para operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública, incluidas las plataformas e instrumentos de la administración pública como SIGEP, MIPG FURAG SIIF, MGA y SECOP.

Conocimientos especializados

Relacionados con el desempeño de las funciones para mejorar el desempeño en el ámbito organizacional y ayudar al cumplimiento de la misión de la Entidad. Se asocian a resultados esperados; el enfoque debe ser el de aprendizaje organizacional. También incluye actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público como: vocación de servicio

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

público; defensa de público conducta moral y ética; código de integridad; cultura organizacional y gestión del riesgo entre otros.

Enfoque de Aprendizaje Organizacional

Hace referencia a una organización que aprende de su desempeño e incorpora la Gestión del Conocimiento que permite identificar, sistematizar, divulgar y poner a disposición de toda la entidad, los conocimientos clave de desempeño. Esto implica partir de los conocimientos individuales, las mejores prácticas de individuos (conocimiento Tácito) y socializarlo para volverlo un activo organizacional (conocimiento explícito) para mejorar los bienes y servicios públicos. Se entiende como un enfoque gerencial y un proceso estratégico para el desarrollo organizacional y no como simple instrucción. Además, es el sustento de la gestión por competencias (identificar, evaluar y desarrollar competencias clave).

Así mismo, divulgación sobre buenas prácticas; centrar el uso de sus recursos en el desarrollo de herramientas que generen oferta continua de capacitación en contraposición a cursos por demanda la capacitación de los servidores públicos gira alrededor de información y conocimiento clave; capacidad de análisis de datos e información, certificar competencias, identificar competencias y capacidades de las áreas misionales; uso de la tecnología generar oferta virtual (e-learning, b- learning y m-learning); promover cultura del conocimiento institucional en la entidad, como el escenario de aprendizaje y desarrollar competencias para la adaptación al cambio, especialmente en tecnología.

La formación y capacitación deben ser vistas como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional y de las y los servidores públicos y no como una instrucción para determinado empleo. El aprendizaje individual, a partir de necesidades detectadas para mejorar el desempeño, le suma y agrega valor a los procesos institucionales. Una entidad pública con principios y atributos definidos hacia el aprendizaje organizacional y la transferencia del conocimiento generado se asume como una entidad que aprende y es también el sustento esencial de la gestión por competencias.

Desde este enfoque la oferta de capacitación y formación para el sector público, la capacitación de las y los servidores públicos girará alrededor de los siguientes aspectos:

- La disponibilidad de la información y conocimiento clave para lograr los resultados esperados.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

- La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente información.
- Plantear esquemas de Formación modular y certificar competencias de acuerdo con las funciones esperadas y los objetivos de la entidad.
- Generar una oferta institucional virtual el uso de la tecnología en modalidades e-learning, b-learning y m-learning.
- Promover una cultura del conocimiento institucional e identidad del servidor público.
- Desarrollar la adaptación al cambio, especialmente por cambios tecnológicos.
- Disminución de riesgos mediante la Formación y capacitación en competencias clave.
- Desarrollar Competencias blandas, aprendizaje continuo y aprendizajes previos, para la vida, usando la tecnología y la IA.

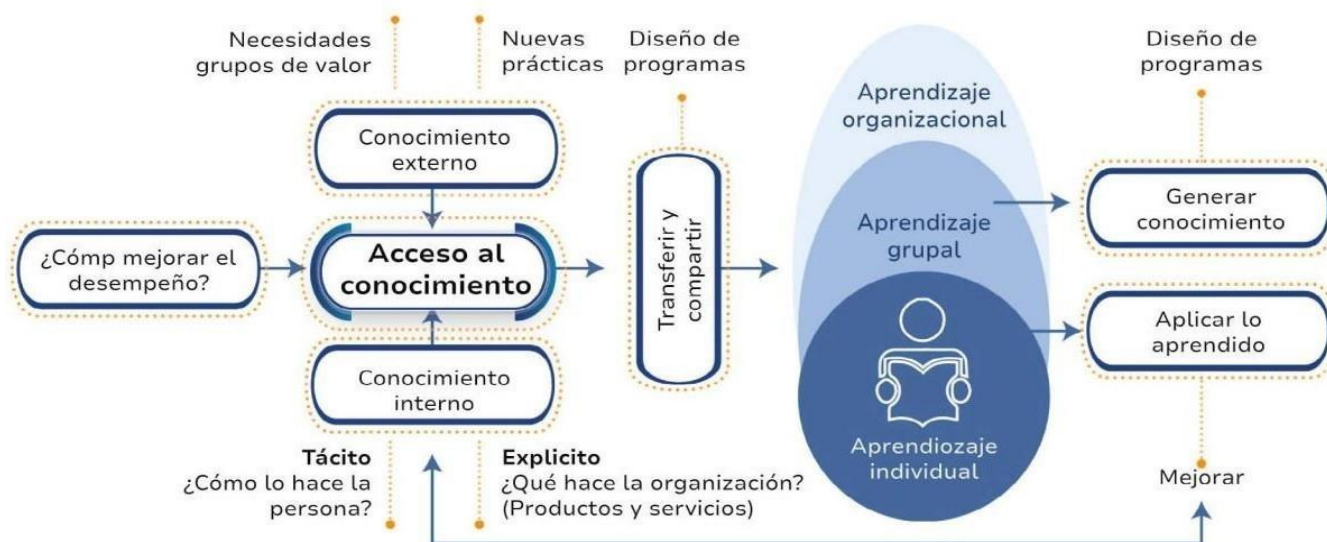


Gráfico No. 2: Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas o por el PNFC de: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2020.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Estructura de la Identidad del Servidor público

Se propone establecer una visión del servidor público hacia un perfil ideal; es una Política de Estado: es decir, no depende de un gobierno a administración específica, sino que permanece en un horizonte temporal de mayor alcance.

Se funda en una cultura de la ética, la probidad y la integridad; la política de integridad hace parte del MIPG que promociona la transparencia y el sentido de lo público. Los valores del servidor público: criterios éticos que buscan el bien común, el respeto de género y la diversidad, espíritu de servicio, la franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad.

Adopta el Código de Integridad del Servicio Público que define cinco valores esenciales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia. La visión de desarrollo y equidad: implica que todos tengan las mismas oportunidades una visión de ODS se parte desde el enfoque de desarrollo humano.

Construcción de la identidad del servidor público

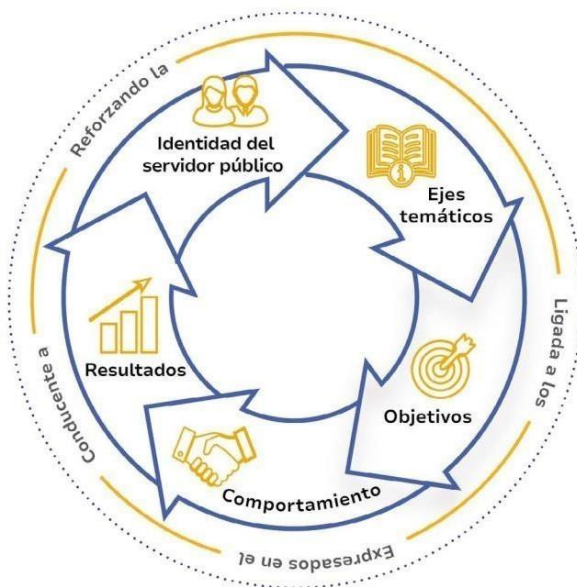


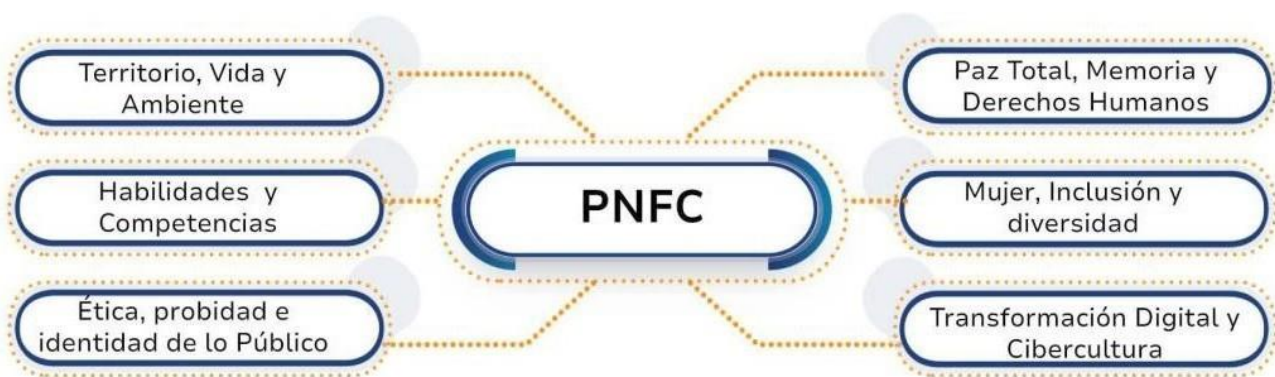
Gráfico No. 3: Identidad del Servidor Público Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

En complemento de lo anterior, se plantea una priorización temática mediante ejes que agregarán valor a la formación y, en consecuencia, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral para la orientación del ejercicio de sus funciones:

Ejes del PNFC: Temas priorizados

La siguiente gráfica ilustra los ejes de formación priorizados como resultado de la encuesta de jefes de talento humano del sector público.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos

El papel fundamental que tienen las administraciones públicas es propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos a través de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios para contribuir a la construcción de la paz.

Incluyen acciones como la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Capacitar a servidoras y servidores públicos en trámites de paz para el posconflicto, procesos para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social para lo cual cuenta con la estructura legal e institucional (Ley 1448 de 2011, Ley 1424 de 2010, Ley 1922 de 2018, Decretos Ley 58825 y 589 de 2017).

Algunas de las Temáticas sugeridas por el PNFC

SABER Gobernabilidad para la paz - desarme, desmovilización y reintegración - Protección y cuidado de las vidas - Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño Construcción de indicadores - Evaluación de políticas públicas – SABER HACER Esquemas asociativos territoriales - Análisis de impacto normativo sobre paz - Trámites de paz - Diálogo y la cooperación: intergeneracionales - Desigualdad y la exclusión social - Rendición de cuentas de los acuerdos de paz - Acceso a la justicia Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos - Promoción y protección de los derechos humanos - Lenguaje concordante y no discriminación - Reparación - Cultura de la paz - Participación ciudadana - Diálogo ciudadano - Seguridad humana - Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales - para una vida digna y para reducir las desigualdades - Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio - Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas - Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública – SABER SER Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas – públicas - Resolución/mitigación de conflictos - Comunicación interpersonal - Construcción de redes.

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.

Las servidoras y servidores públicos deben interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Esto es, desde la categoría de la geografía humana, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

Este eje permite comprender el reordenamiento territorial como eje fundamental de la promoción de un desarrollo económico, social ambientalmente sostenible con justicia social

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

como fundamento de la paz total y para lograr la meta del Gobierno de posicionar al país como líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza.

Involucrar en la gestión territorial las visiones, valoraciones y percepciones de aquellos actores que han estado al margen de procesos que garanticen una participación efectiva e incidente y no mediada por intereses particulares o sometida a presiones por el conflicto social y político armado.

La tierra adquiere la dimensión simbólica territorial donde se relacionan elementos referentes de identidades y también ha sido históricamente sujeto de disputa por lo que divisiones político- administrativas se transforman y no guardan relación socio ecológica con las comunidades y las características socioculturales. El territorio se configura al momento que se establecen límites y se reconocen relaciones de poder que pueden existir armónicamente o en disputa.

En este sentido, el agua cobra total relevancia como dato ordenador del espacio socialmente producido por las prácticas de vida y que dan sentido a la existencia humana. Fals Borda se refirió a la cuenca hidrográfica como unidad mínima para el reordenamiento del territorio. Por eso en el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 Colombia, potencia mundial de la vida, resulta imperante adoptar otras visiones y enfoques alrededor del territorio, del agua en la búsqueda de transformar el uso que se hace del territorio se demanda transformar las visiones y enfoques que se tienen del mismo.

Se hace imprescindible que estas visiones y enfoques vengan de todas las partes que intervienen en la construcción del territorio y una de esas partes la componen las y los servidores públicos. Para esto la adopción de metodologías de indagación participativas cobra injerencia en la medida que hacen parte de un proceso comunicativo que apalanca visiones críticas que logran conectar la discusión de las problemáticas socio ambientales integradas a la participación de los actores sociales y a los instrumentos de gobernabilidad a través de las políticas públicas.

Algunas de las Temáticas sugeridas por el PNFC

Espacio, lugar y territorio - Imaginarios y territorio - Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales - Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local - Políticas públicas en la gestión socio-territorial Energías limpias y conflictos socioambientales - Cambio

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Climático y desafíos desde la ciudadanía - Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio - Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades - Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo - Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial - Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios - Incrementos sustanciales en la productividad - Minimización de costos - Mejoramiento de la comunicación - Ruptura de fronteras geográficas - Capacidad de gestión de conflictividades territoriales - Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial Territorialidades en clave con la paz total - Cambio climático - Servicio al ciudadano - Priorización de la inversión social - Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas Comunicación y lenguajes comunes - Arte y Creatividad - Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial - Comunidades de interés en la gestión territorial Goce del espacio y tiempo - Pensamiento holístico/complejo/sistémico - Creación en equipo - Orientación al servicio - Flexibilidad y adaptación al cambio - Gestión por resultados Formas de interacción - Comunicación asertiva y no violenta - Diseño centrado en el usuario - Adaptabilidad al cambio - Capacidad de gestión de conflictividades territoriales - Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial - Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la - gestión territorial - Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad

Este eje propone transversalizar el enfoque de género, interseccional y diferencial en la política del empleo público y cualificar en ellos al talento humano de las entidades públicas, para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023 desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres y las exclusiones históricas de las poblaciones diversas.

Estas acciones que sugieren un cambio en la cultura organizacional y una reorganización del trabajo de las entidades públicas a partir de identificar las fortalezas y debilidades para lograr la incorporación de los enfoques en la cultura organizacional de la entidad a partir de un plan de acción sistemático y permanente sobre inclusión y la diversidad.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Para desarrollar este eje es importante conocer algunos conceptos como el género en tanto categoría de análisis que permite entender las formas en que las personas construyen sus identidades con base en la diferencia sexual, pero sin que esta sea un determinante y la manera en que dichas identidades interactúan, se organizan y participan en la sociedad. Esto supone la resignificación de “la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres” evidenciando en las entidades públicas los elementos que constituyen los mecanismos de opresión, desigualdad y discriminación que rodean las mujeres en la trama del Estado.

Además del género, la condición de discapacidad, la condición social, la raza como factores de discriminación, hacen que el enfoque interseccional cobre importancia para que las entidades públicas generen una apertura real a la diversidad, pasando del discurso a las acciones, entendiendo el lugar que han ocupado los pueblos étnicos y el racismo en la construcción del país, así como el “lugar asignado a la resistencia, la revuelta y la emergencia de nuevos sujetos políticos.

Es necesario utilizar el enfoque diferencial como herramienta analítica y metodológica, ya que las diferencias sociales, económicas, políticas, culturales y territoriales son elementos fundamentales para medir los alcances y los efectos de las políticas en las poblaciones y permite el reconocimiento de las necesidades e intereses de los distintos grupos poblacionales en su diversidad, entendida esta como un elemento necesario para el desarrollo social e institucional y plantea la transformación de los paradigmas hegemónicos en la administración pública, acogiendo contenidos, principios y acciones más pertinentes para el fin último del Estado: el bien común.

Algunas de las Temáticas sugeridas por el PNFC

SABER - Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos - de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. - Justicia de género, étnica y racial. - Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía - de derechos. - Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y - la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio- - histórica y política. - Violencias basadas en género. - Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas. – De colonialidad y epistemologías. - Cuidado y equidad en el marco de los derechos. - Liderazgo femenino. - Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes - Planificación de proyectos con perspectiva de género - Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz - Análisis con datos desagregados -

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Generar estadísticas con enfoque de género - **SABER - HACER** - Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, - interseccional y diferencial. - Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad).

Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones. - Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad - Merito e inclusión y diversidad - Diálogo social - - Comunicación asertiva - Pensamiento crítico y estratégico - SABER SER - Respeto por la diversidad - Conciencia de las desigualdades - Empatía – Creatividad - Apertura a los cambios - Resolución de conflictos - Resiliencia - Tolerancia cero a la violencia de género – Reconocimiento al cambio sobre el enfoque de - género en el quehacer diario.

Eje 4. Transformación digital y Cibercultura

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias para obtener beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación de las tecnologías de la información y la comunicación de manera y permiten ampliar el alcance de los servicios lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a ellos.

La industria 4.0 reemplaza al modelo productivo por uno disruptivo asociado con la digitalización e interconexión de sistemas y procesos, con el uso de la IA. del Big Data, Cloud Computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y otras tendencias tecnológicas.

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, para lo cual deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas tecnológicas, para el cambio cultural y organizacional en el sector público, y de la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios para la ciudadanía.

El Servidor Público 4.0. se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía.

Estas nuevas tecnologías están presentes en la desaparición de algunos cargos y en la aparición de nuevos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, lo cual crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de Gobierno.

La inteligencia artificial y sistemas de generación de lenguaje puede abordar muchas tareas humanas y se proyecta que en muchos casos con mayor efectividad; también las ciudades inteligentes” (Smart Cities), cuyo objetivo es responder y suplir las diferentes necesidades de los ciudadanos como la provisión de bienes y servicios con el apoyo de las tecnologías de una forma multidisciplinar y predictiva representan un reto para el Gobierno colombiano y los servidores públicos para responder eficazmente a la necesidad y al derecho de los ciudadanos de tener acceso a los datos, a la información y a los servicios.

El documento CONPES 3975, adoptó la política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales disminuyendo barreras de acceso a tecnologías digitales, crear condiciones para la innovación digital y fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.

La transformación digital es una prioridad para el Estado colombiano, razón por la cual, se hace necesario que en la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) que adelantan las entidades públicas se incluyan las temáticas relacionadas con ella y con el uso de los datos y estas deben darse de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia (MINTIC, DNP, DAFP, la Agencia Nacional Digital) y al que se integren las Universidades y empresas especializadas en este campo.

La oferta de capacitación la transformación digital que formulen las entidades públicas en transformación digital debe orientarse a aprovechar la infraestructura de datos públicos, garantizar la protección de los datos personales, utilizar la interoperabilidad entre los sistemas de información públicos, optimizar la gestión de los recursos públicos, formarse y certificar sus competencias digitales y de innovación, promocionar el software libre o código abierto, priorizar las tecnologías 4.0, diseñar e implementar los trámites en forma digital o electrónica, implementar la política de racionalización y automatización del 100 % de los trámites, propender por la participación ciudadana en línea y el gobierno abierto, implementar políticas de seguridad y confianza digital, propender por el uso de medios de pago electrónico, Certificarse como servidor público digital, incluir en los procesos de evaluación en el ingreso, de desarrollo y de capacitación pruebas asociadas con competencias digitales. Certificarse como Servidor Público 4.0.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Algunas de las Temáticas sugeridas por el PNFC

SABER - Evolución de la tecnología - Apropiación de la tecnología - Solución de problemas con tecnologías - Tecnología y sociedad - Big Data. - Desarrollo de competencias digitales - Cuarta Revolución Industrial - Smart Cities - Gobierno Digital - Industria 4.0. y su relación con el Estado - Perspectiva internacional - Nueva normalidad - Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0 - Automatización de procesos - Minimización de costos - Mejoramiento de la comunicación - Ruptura de fronteras geográficas - Maximización de la eficiencia - Incrementos sustanciales en la productividad - Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real - Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial - Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos - **SABER - HACER** - Análisis de datos para territorios - Seguridad digital - Interoperabilidad - Trabajo virtual - Teletrabajo - Automatización de procesos - Analítica de Datos Programación en Python y R - Manejo de tecnología Blockchain - Razonamiento analítico - Smart Cities y su relación con el Estado - Comunicación y lenguaje tecnológico - Creatividad - Ética en el contexto digital y de manejo de datos - Manejo del tiempo - Pensamiento Sistémico - SABER SER - Trabajo en equipo - Cibercultura - Seguridad digital y de la información - Ética en la IA - Adaptación al cambio - Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo.

Eje 5. Probidad y ética de lo público

La identidad del servidor público: reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes, motivación y cultivo de hábitos, dirigida a la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio: El principal rasgo de esta identidad es la ética de lo público.

Si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

La identidad del servidor público como la identidad nacional son elementos fundamentales para la supervivencia de las entidades públicas y de cierta medida de la administración pública, por ende, del Estado plantea que para el autorreconocimiento como sector público, como sociedad y, por supuesto, para la definición de los intereses nacionales.

Es importante formar hábitos en las y los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia, la eficiencia y a la integridad del servicio.

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.

Algunas de las Temáticas sugeridas por el PNFC

SABER Pensamiento Crítico – Empatía y Solidaridad Identificar Injusticias y Acciones – Capacidad de Agencia Individual y de Coalición Compromiso Participativo y Democrático – ‘Pequeña Democracia’ – Integridad – Estrategias de Comunicación y Educación – Fluidez en Diferentes Tipos de Audiencia – Gestión del conflicto – Práctica Reflexiva Comunicación asertiva – Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia) – Programación neurolingüística asociada al entorno público – Impactos psicológicos y emocionales de la violencia – SABER – HACER – medios y narrativas – educación popular – Identificación de situaciones injustas y de desigualdad – Identidad nacional y del servicio público Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades – Conocimiento crítico de los medios – Principios de la Función Pública – Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés) - Participación ciudadana y rendición de cuentas Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental – Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados – SABER SER – Gobierno abierto – Programas de Transparencia y Ética Pública (PTEP) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022) – Integridad – Objetividad – Transparencia – Honradez – Imparcialidad – Legalidad.

Eje 5. 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

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

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.

La gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo y debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades. En esta tarea el desarrollo de las competencias laborales se define como la capacidad de una persona para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Algunas de las Temáticas sugeridas por el PNFC

SABERES Pensamiento analítico - Pensamiento crítico - Comunicación digital - Liderazgo en entornos digitales - Creatividad e innovación - Gestión documental - Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes - Herramientas para la obtención de resultados - Comunicación efectiva y asertiva - Liderazgo efectivo - Gestión del desarrollo de las personas - SABER - HACER - Resolución de conflictos - Gestión de procedimientos - Gestión del Talento Humano por Competencias - Guía referencial Iberoamericana de competencias - Plan Nacional de competencias laborales en el sector público - Catálogo de competencias funcionales - Aprendizaje continuo - Orientación a resultados - Orientación al usuario y a los ciudadanos - Compromiso con la organización - SABER SER - Trabajo en equipo - Adaptación al cambio – Resiliencia - Tolerancia - Inteligencia emocional - Comunicación, liderazgo, resolución de problemas y conflictos.

Formación de directivos públicos

La formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección en las diferentes ramas del poder público estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Escuela de Alto Gobierno.

El objetivo es promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades para la dirección cualificada de las entidades y, por otra parte, a alinearse con los propósitos y mandatos constitucionales, legales en especial, en lo relacionado con la justicia ambiental, social y económica, la generación de valor público para la vida, el bienestar social cultural incluyente y la Paz.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Temáticas a trabajar: Inducción y actualización: Innovación y gestión del conocimiento Habilidades gerenciales, Planeación y prospectiva (MIPG), planeación del desarrollo territorial y otros) Modelos de toma de decisiones Negociación colectiva y resolución de conflictos Gestión del talento humano Políticas públicas de participación Gestión de Recursos Integridad del servidor público Fundamentación jurídica Contratación Defensa jurídica derecho público Actualización normativa Liderazgo: Capacidad para influir e inspirar Capacidad para asegurar la ejecución Capacidad para tramitar cambios.

Objetivos de formación, capacitación e inducción de niveles directivos

- Fortalecer capacidades de gobernanza, liderazgo y gestión de las políticas públicas que faciliten la transición hacia la paz total, la justicia social, económica y ambiental.
- Afianzar su comprensión política, jurídica, técnica e instrumental sobre el funcionamiento del Estado Social; los principios de justicia, inclusión, participación, - democracia y responsabilidad ética.
- Fortalecer su capacidad para liderar, el cambio del talento humano y los dispositivos institucionales, organizacionales y administrativos con el objeto de garantizar la vida, la justicia ambiental, social y económica.

Los objetivos de capacitación, formación e inducción de las y los servidores - públicos de la alta dirección del Estado deben ser leídos, interpretados a la luz de que la administración pública debe responder a la diversidad y variedad de los territorios y deben ser asumidos en forma integral, integrada y requieren de un análisis holístico.

También que el cambio, es inherente al proceso educativo y a las organizaciones. - En este orden que se trascienda, la perspectiva de la formación para el ejercicio de funciones y avanzar sobre una formación más universal, estratégica y política.

Enfoques para a formación, capacitación e inducción

La formación de niveles directivos tendrá en cuenta los siguientes enfoques:

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

- **Enfoque de Género:** gestión de la disminución de las - diferencias entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos del Estado y cómo a través del enfoque diferencial se pueden intervenir - propiciando relaciones justas y en equidad.
- **Enfoque Territorial:** aborda la caracterización de las condiciones sociales, geográficas y culturales. Analizar fenómenos territoriales como la segregación urbana, las relaciones rurales-urbanas, entre otros.
- **Enfoque Étnico - Diferencial:** analiza la discriminación, la exclusión y la segregación que han padecido las etnias y que afectan el goce de sus derechos. Plantea las acciones que afirmen los derechos y la interlocución del gobierno tradicional con el gobierno propio.
- **Enfoque de revolución de la inteligencia:** analiza la información, - su procesamiento conceptual y su conversión, en conocimiento aplicado y diálogo de saberes constructivo con los pueblos para generar gobiernos incluyentes, sociedades en paz y respetuosos de la vida.
- **Enfoque de sistémico de gobierno:** entiende la Alta Gerencia Publica como un todo integrado e integral; los problemas, las acciones de política pública, los dispositivos institucionales y la gestión del talento humano se articulan para crear un valor publico para la paz duradera y la vida- sostenible.
- **Enfoque en clave de pedagogía crítica:** construcción y transferencia de conocimientos de manera- horizontal, para que se exprese la diferencia y la experiencia.

Modelo Pedagógico de PIC

La capacitación de servidores y servidoras del sector público, de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030 se basa en el modelo de formación por competencias laborales que se centra en el desarrollo de habilidades prácticas y aplicables en entornos laborales específicos. Incorpora conocimientos teóricos, pero el enfoque prioriza la adquisición y demostración de competencias relevantes para el desempeño efectivo en un contexto de trabajo determinado.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

En este modelo, se identifican las competencias clave requeridas para un campo laboral específico, las cuales pueden incluir habilidades técnicas, habilidades interpersonales, habilidades de resolución de problemas y habilidades de gestión, entre otras. Estas competencias sirven como objetivos de aprendizaje y guían el diseño de programas de formación que proporcionan a los estudiantes las experiencias y habilidades necesarias para cumplir con los requisitos del puesto de trabajo.

El modelo de formación por competencias laborales a menudo incluye enfoques pedagógicos prácticos, como el aprendizaje basado en problemas, el aprendizaje basado en proyectos y el aprendizaje experiencial, que permiten a los estudiantes aplicar sus conocimientos en contextos laborales simulados o reales. Además, este modelo puede incluir evaluaciones centradas en la demostración de competencias, como proyectos prácticos, portafolios de trabajo y evaluaciones basadas en desempeño, que permiten a los estudiantes mostrar su capacidad para aplicar las habilidades adquiridas en situaciones laborales.

Campos de formación de estamentos directivos

- **Gobierno y dispositivos institucionales:** planeación, administración, implementación, control y seguimiento a las políticas públicas.
- **Gobierno, planes de desarrollo, públicas y territorio:** la acción del Gobierno - se desarrolla a través del conjunto de las políticas públicas priorizadas a - través del Plan de Desarrollo Nacional y los Planes de Desarrollo Territorial - Gobernaciones y Municipios– aprobados vigentes. Igualmente, a través de la territorialización de las políticas públicas y planes de sectoriales que habilita la - Constitución Política Nacional y las que están incluida en la legislación vigente.
- **Ramas del poder público:** legislativa, judicial, organismos de control y - organización electoral.

Líneas del programa de formación, capacitación e inducción para la alta gerencia y directivos del estado

Línea 1: Habilidades para la Alta Dirección Pública

Se orientan a fortalecer las capacidades gerenciales de los altos directivos del Estado Colombiano para políticas de justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia – eficacia y transparencia del servicio público.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Temáticas de formación Línea 1

Habilidades Gerenciales y directivas - Gobierno para la - transformación Digital y – Cibercultura - Gobierno y Ética Pública - Comunicación Pública y de gobierno - Gestión Integral Contractual. - Gestión Estratégica - Finanzas Públicas - Gobierno y Corporaciones - Públicas - Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG- Gobierno, Estado y - Administración Pública.

Línea 2: Asuntos estratégicos para el cambio, el bienestar y la paz social

Se orienta a problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo y de los Planes de Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios.

Temáticas de formación Línea 2

Gobierno para la Paz Total - Gobierno para la Nueva Ruralidad - Gobierno Tradicional y Propio - Gobierno para la Preservación de la Cuenca Amazónica Gobierno para el cambio climático - Estado y Gobierno - Gobierno en Prospectiva - Gobierno en activación Económica - Gobierno de las mujeres - Planeación para el Desarrollo – Territorial.

Etapas del Plan Institucional de Capacitación PIC

Para la formulación del PIC se han surtido las etapas de sensibilización y diagnóstico y formulación y para la vigencia 2024 se adelantarán las fases de ejecución y evaluación. A continuación, se describen las cuatro etapas:

Sensibilización

En esta fase se busca crear conciencia en los servidores y servidoras sobre la importancia de la cualificación y el desarrollo de competencias para su carrera y para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Diagnóstico y Formulación

Se ha llevado a cabo un proceso de análisis con cada una de las dependencias, para establecer las necesidades de formación y capacitación de los servidores públicos de la entidad, a través de mesas de trabajo para validar y aprobar los requerimientos de

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

capacitación la población a capacitar, requisitos y la modalidad y metodología a emplear definidos en el Diagnostico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.

De otra parte, con la información aportada por la Secretaría General, la Dirección de Gestión Humana y la Dirección de la Secretaría Centro de Estudios Aeronáuticos, en relación con los lineamientos generales y las prioridades de la Entidad y de la ejecución de los anteriores planes institucionales de capacitación, se plantea la necesidad de revisar la pertinencia funcional y estratégica de la formulación de las necesidades de formación y capacitación, así como la necesidad de estructurar el proceso para garantizar una mayor pertinencia y una mejor ejecución de los planes de capacitación.

En 2022 se registró una ejecución del 88,26 % y en 2023 se ejecutó un algo más del 50% del PIC fundamentalmente por actividades desarrolladas desde el CEA y con muy baja ejecución de las actividades de formación en los conocimientos esenciales y conocimientos específicos y sin contar con una evaluación individual del impacto en cada puesto de trabajo.

Oportunidades de Mejora

Lo anterior lleva a identificar algunas áreas de intervención para mejorar la ejecución del PIC y su impacto en la Entidad:

- Caracterizar la historia de formación y capacitación de cada servidor y servidora de la Aeronáutica. Si bien hay información de registros en la capacitación especializada del cuerpo aeronáutico, aún es necesario desarrollarla en las dimensiones de capacitación de conocimientos esenciales y de conocimientos específicos del cuerpo administrativo, y del mismo cuerpo aeronáutico en estos tipos de conocimiento, como punto de partida del diseño de las rutas de aprendizaje.
- Formular rutas de formación y capacitación por niveles de acuerdo con la naturaleza del cargo o función y los ejes y tipos de conocimiento previstos en el Plan Nacional de Capacitación y Formación 2023-2030.
- Ejecutar la capacitación estructurada en las metodologías y modalidades correspondientes a las necesidades de cada una de las regionales y unidades, a la elección de las rutas de formación y capacitación disponibles y a la disponibilidad de cada servidora o servidor registrada en la caracterización de la hoja de vida de formación y capacitación.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

- Desarrollar la capacitación para la inducción y la reinducción mediante modalidades y metodologías virtuales y mixtas con contenidos digitales interactivos (OVAS) que permitan mayor flexibilidad y alcance para todas las regionales de la entidad.
- Generar los dispositivos y desarrollar los procesos de certificación dentro de la Entidad o por medio de otras entidades prestadoras de servicios de formación y capacitación que estén debidamente habilitadas por el Estado para otorgar certificaciones para la educación laboral o títulos para la educación formal de acuerdo con la Ley 115 de 1994.
- Generar un procedimiento para la evaluación de impacto de la capacitación.
- Desarrollar prototipos de capacitación desde el enfoque de aprendizaje organizacional para sistematizar y hacer de los conocimientos especializados de funcionarios clave activos de conocimiento de la Entidad de modo que se consolide la gestión y transferencia del conocimiento para facilitar el relevo generacional.
- Desde la misma perspectiva del punto anterior, disponer de un espacio de gestión de aprendizaje digital como repositorio de los contenidos y actividades de los cursos que se desarrollarán durante la ejecución del PIC.

Ejecución y Seguimiento

En este tramo del proceso se llevan a cabo las actividades de capacitación y formación y se hace acompañamiento y supervisión para garantizar la oportunidad y calidad de la prestación de los servicios educativos.

Evaluación

Se establece un proceso de evaluación tanto de la percepción de la capacitación y la formación por parte de los usuarios, así como de evaluación académica y evaluación de impacto. A continuación, se desarrollan estas dos fases por realizar durante 2024.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Ejecución y seguimiento del PIC de la Aeronáutica Civil

A partir de las oportunidades de mejora detectadas, se propone una ejecución que aporte soluciones y genere valores agregados para contar con un proceso de formación y capacitación de alto impacto y pertinencia para los fines y propósitos de la Entidad:

Fases de Ejecución del PIC

Fase 1. Caracterización de las y los servidores públicos usuarios de la capacitación

La Entidad cuenta con una planta conformada por 2950 funcionarios a corte de 22 de diciembre de 2023 distribuidos en 2406 del campo aeronáutico o misional y 544 entre directivos y personal administrativo y de apoyo.

El primer paso de la ejecución del PIC consiste en recoger la información relacionada con la formación y capacitación de cada funcionario. La Dirección de Gestión Humana realiza el levantamiento de la información de los y las funcionarias. Esta información será organizada y subida a un repositorio institucional. Los puntos que integran la caracterización son:

- Perfil demográfico: ubicación geográfica, edad, género, nivel educativo.
- Historial de formación y capacitación.
- Necesidades de capacitación: a partir del DNAO y complementado con encuesta personal.
- Contexto organizacional: Entender el entorno y la cultura organizacional de cada regional y área de la Aeronáutica Civil para ajustar el diseño y desarrollo de los programas de capacitación, para una mejor aceptación y aplicación de los conocimientos adquiridos.
- Nivel de experiencia evaluar el nivel de experiencia y conocimientos previos de la población en relación con el tema de la capacitación. Esto permitirá adaptar el contenido para satisfacer las necesidades de aquellos que son principiantes, intermedios o avanzados en el tema.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

- **Estilos de aprendizaje:** Considerar los diferentes estilos de aprendizaje de los participantes, como visual, auditivo, kinestésico, etc. Adapta los métodos de capacitación para abordar estos estilos de aprendizaje puede mejorar la efectividad y el compromiso de los participantes.
- **Disponibilidad y accesibilidad:** Evaluar la disponibilidad y accesibilidad de los participantes para participar en la capacitación. Esto puede incluir consideraciones sobre horarios de trabajo, ubicación geográfica, acceso a tecnología, entre otros factores logísticos.
- **Expectativas y motivaciones:** Entender las expectativas y motivaciones de los participantes con respecto a la capacitación. Esto puede ayudar a diseñar programas que sean relevantes y atractivos, y que satisfagan las necesidades individuales y organizacionales.

Fase 2. Estructuración de rutas de formación

Es necesario estructurar la capacitación mediante la organización de los temas de cada eje en niveles y con la posibilidad de certificaciones acumulables que permitan el cumplimiento paulatino de metas de capacitación en relación con los planes de carrera y los objetivos estratégicos de la Entidad.

Estas rutas se construyen a partir de los ejes temáticos del PNFC 2023-2030 y de las necesidades de formación identificadas por las diferentes áreas cuyas prioridades se tendrán en cuenta en la programación de la capacitación.

La siguiente tabla ilustra la estructuración de la capacitación a través de rutas que permiten la adquisición acumulable de conocimientos habilidades y actitudes y un proceso concatenado de certificaciones que den fe del desarrollo de cada servidor público.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Ejemplo de Capacitación Estructurada en uno de los Ejes de Formación Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos			
Niveles de Capacitación			
I	II	III	DIPLOMADO
Sentido y función del servidor como gestor de paz	Cultura de la paz	Acceso a la justicia y trámites de paz	Diplomado Servidor Público Gestor de Paz
Enfoque de paz derechos humanos	Mecanismo nacionales e internaciones de protección de los DDHH	Promoción y protección de los derechos humanos Seguridad Humana	
Historia social, política y económica del conflicto armado	Acuerdo final y marco normativo para la paz y justicia transicional	Rendición de cuentas de los acuerdos de paz	
Paz Positiva: Justicia social y paz	Desigualdad y la exclusión social	Acceso a los servicios básicos Garantía y protección de los DDHH	
Implicaciones del conflicto en la convivencia ciudadana	Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos	Herramientas para la transformación de los conflictos	
Gobernanza para la paz e instrumentos de participación democrática	Construcción participativa de políticas públicas	Evaluación de políticas públicas Esquemas asociativos territoriales	
Memoria y protección de las vidas	Protección y cuidado de las vidas	Cuidado de si y cuidado del otro	
Política pública de víctimas del conflicto armado	Mecanismos de reparación	Prevención de la violencia (género, intrafamiliar, en el trabajo, etc)	Otras posibles denominaciones
Comunicación para la paz	Construcción de redes - lenguaje no discriminatorio	Comunicación interpersonal y Diálogo Ciudadano	Diplomado Servidor Público Gestor de Derechos Humanos
			Diplomado Servidor Público Gestor de Acuerdos de Paz
			Diplomado Servidor Público Gestor de Políticas de Paz

Tabla No 2. Ejemplo de capacitación Estructurada

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Fase 3. Ejecución de la capacitación

La programación de la formación y de la capacitación se hará de manera concertada con cada regional y área tomando como base los requerimientos de cada una y las rutas de formación disponibles.

De acuerdo con las condiciones específicas en cada caso, se optará por las metodologías presencial, a distancia con medios virtuales o combinada.

Fase 4. Desarrollo de los módulos de la capacitación virtual de Inducción y Reinducción

Para esta fase se llevarán a cabo las siguientes actividades:

1. Recolección de información en la Secretaría General y en la Dirección de Gestión Humana sobre los contenidos que deben hacer parte de los módulos de inducción y de reinducción.
2. Diseño instruccional de los módulos.
3. Revisión, ajuste y aprobación del diseño instruccional.
4. Desarrollo del diseño gráfico y del diseño multimedia.
5. Desarrollo de las actividades de evaluación.
6. Impartición de los cursos de inducción y reinducción en la población focalizada mediante el uso de los objetos virtuales de aprendizaje desarrollados.

Fase 5. Proceso de Certificación

Gestión de la certificación de la capacitación y la formación impartidas en ejecución del PIC 2024 de la Aerocivil.

Generar los dispositivos y desarrollar los procesos de certificación dentro de la Entidad o por medio de otras entidades prestadoras de servicios de formación y capacitación que estén debidamente habilitadas por el Estado para otorgar certificaciones para la educación laboral o títulos para la educación formal de acuerdo con la Ley 115 de 1994

Fase 6. Prototipo de capacitación y gestión de conocimiento para el aprendizaje organizacional

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Para este punto se llevarán a cabo las siguientes tareas:

- **Identificación del conocimiento clave:** se identifica qué conocimiento es crítico para el éxito de la organización. Con la Secretaría General se definirá cuál área se priorizará para desarrollar el prototipo. Los tipos de conocimientos que se identificarán son: conocimientos técnicos, habilidades blandas, experiencia de los empleados y mejores prácticas.
- **Captura y almacenamiento de conocimiento:** Se procede a recopilar el conocimiento identificado mediante entrevistas, bancos de datos, grupos focales, registros de video, entre otros. Luego se almacena de forma estructurada en repositorios físicos o digitales para facilitar búsquedas.
- **Organización, clasificación y sistematización:** Clasificar, relacionar y categorizar el conocimiento de manera que sea accesible e instrumentalizado para su uso mediante mindmapping, taxonomías, etiquetas, metadatos, y otros sistemas de clasificación.
- **Transferencia:** Difundir el conocimiento tácito y explícito a los miembros de la organización que lo necesiten, a través de capacitaciones, con apoyo de mentorías, redes sociales internas y plataformas de colaboración en línea y comunidades de práctica.
- **Aplicación del conocimiento:** Fomentar el uso efectivo del conocimiento para generar valor dentro de la organización mediante la capacitación de empleados, la integración del conocimiento en procesos y procedimientos, y la promoción de una cultura que valore y fomente el aprendizaje continuo.
- **Evaluación y mejora continua:** Definir un proceso para evaluar regularmente los procesos de gestión del conocimiento para identificar áreas de mejora y realizar ajustes según sea necesario mediante la medición de indicadores clave de rendimiento, la retroalimentación de los usuarios y la implementación de mejoras en los sistemas y procesos existentes.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Fase 7. Repositorio de capacitación corporativa

En la práctica este componente deja para la Entidad una estructura que funciones como la Escuela Corporativa de Capacitación, inducción y reinducción de la Aeronáutica Civil. Se compone de:

- Contenido organizado y clasificado en una plataforma que permita su fácil acceso por los funcionarios de acuerdo con sus roles y niveles de acceso.
- Tecnología - Una plataforma o sistema de gestión de aprendizaje para almacenar y administrar el contenido que tenga funciones de búsqueda, colaboración, control de versiones y seguridad de la información.
- Procesos - Políticas y procedimientos para subir nuevo contenido, revisar y aprobar contenido, así como para guiar el uso y mantenimiento del repositorio.
- Estructura Organizacional – Talento humano requerido para poner en funcionamiento la Escuela y mantener los procesos de formación, capacitación apoyo administrativo y gestión de calidad.
- Cultura - Promover el valor de la producción, intercambio y uso del conocimiento como el más valioso activo de la organización a través de respaldo del nivel directivo, la capacitación y un programa de incentivos.

Entregables

La presenta propuesta centrada en la pertinencia y la creación de valor agregado, entregará los siguientes productos:

1. Guía y lineamientos para la adopción e implementación de la política del fortalecimiento de las capacidades institucionales con el desarrollo de procesos de educación informal, capacitación y entrenamiento acuerdo con los lineamientos de la Aerocivil articulado, al Plan Nacional de Desarrollo Colombia Potencia Mundial de la Vida; a lo estipulado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030 PNFC, y a los lineamientos del Servidor Público 4.0.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

2. Manual para dirigir, planear, formular, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar el plan institucional de capacitación de la entidad.
3. Ejecución de educación informal y capacitación en cursos esenciales y específicos; así como para el desarrollo de la identidad del servidor público integrada a la cultura organizacional. Certificados, listas de asistencia, materiales, informes de las capacitaciones e informe final.
4. Herramienta de caracterización y ruta educativa y de competencias de los servidores públicos usuarios de la educación informal y la capacitación.
5. Documento de Propuestas de rutas de capacitación estructuradas para cada uno de los 6 ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.
6. Documento de Estrategias pedagógicas y metodológicas que permitan una la educación informal y la capacitación pertinente y flexible de acuerdo con las necesidades de la Entidad y los funcionarios.
7. Módulos con contenidos flexibles y herramientas y actividades dirigidos a la capacitación para los procesos de inducción y reinducción, que faciliten la interactividad, reusabilidad y flexibilidad para el acceso de los servidores y servidoras de todas las regionales de la entidad.
8. Prototipo de capacitación con el enfoque de gestión del conocimiento con metodología y las herramientas que faciliten la identificación y transferencia de conocimiento y la socialización de buenas prácticas desde una perspectiva de aprendizaje organizacional.
9. Herramienta, para la Dirección de Gestión Humana para repositorio, y reusabilidad de cursos y actividades de capacitación y entrenamiento y para la identificación, organización y transferencia del conocimiento.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Aspectos Finales Gestión de Riesgos

La Unidad Administrativa especial de Aeronáutica Civil – AEROCIVIL con fundamento en lo dispuesto en la Ley 1474 de 2011, Estatuto Anticorrupción, está comprometida en la gestión de riesgos operativos y riesgos de corrupción y con el fomento de la integridad pública. Para ello formula y publica para cada vigencia en la página web el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano - PAAC el cual constituye una herramienta de control de la gestión institucional que busca promover la transparencia e integridad y minimizar los riesgos de corrupción en la Entidad garantizando la participación ciudadana y la rendición de cuentas para asegurar una mejor calidad en la prestación de servicios.

Con base en el PAAC, para este Plan Institucional de Capacitación se identifican los siguientes riesgos, así como las estrategias de control definidas.

IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS				
IDENTIFICADO	Valoración	Riesgo	Control	Riesgo Residual
Posibilidad de no lograr un 70% o más de la ejecución del Plan por falla de coordinación, apoyo directivo o deficiente programación y organización	Extremo	Si	La Dirección General, debe convocar cada mes al Comité de Capacitación para hacer seguimiento al cumplimiento de las actividades programadas en formación, capacitación, desarrollo de contenidos y plataformas y gestión del conocimiento	Moderado

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Probabilidad de que, por acción u omisión, abuso del poder y desviación de la gestión de lo público se certifiquen estudiantes en la capacitación o la formación sin el previo cumplimiento de los requisitos establecidos por las instituciones prestadoras de los servicios educativos	Moderado	Si	Llevar a cabo auditorias académicas de las sesiones presenciales y llevar al repositorio las grabaciones de las sesiones en aula virtual que permitan a la Entidad y a los organismos de control verificar la participación de los servidores y servidoras en la capacitación y formación	Bajo
Probabilidad de que, por acción, omisión, uso del poder y desviación de la gestión de lo público, se dirija el proceso de contratación de instituciones de educación superior prestadoras del servicio de formación para un beneficio privado.	Moderado	Si	Llevar a cabo por parte del Área de Contratación revisión de las desviaciones de la matriz de requerimientos y la selección de las instituciones prestadoras del servicio	Bajo

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Probabilidad de que, por acción u omisión, abuso del poder y desviación de la gestión de lo público, los servidores públicos utilicen el acceso a los sistemas de información de Gestión Humana para alterar información sobre el historial de formación y de capacitación y obtener un beneficio particular y/o de un tercero	Moderado	Si	Adelantar por parte de la Dirección de Gestión Humana auditorías selectivas para verificar la autenticidad de los títulos y certificaciones presentados como soporte de su hoja de vida por los servidores y servidoras públicas	Bajo
Probabilidad de que, por omisión, no se aplique la formación a la mejora del desempeño de las funciones y de la misión de la Entidad, causando hallazgos de los entes de control	Alto	Si	Llevar a cabo durante y post la evaluación de impacto y plan de mejoramiento con la Dirección de Gestión Humana y las jefaturas de las diferentes dependencias e instrumentalizar con procedimientos y formatos las rutas de aplicación de competencias adquiridas a los puestos de trabajo con la posibilidad de incorporarlos a la evaluación del desempeño	Moderado

Tabla No. 3 Identificación de riesgos y medidas de control

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	PLAN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024		
	Clave: ESTR-2.0 -11-06	Versión: 4	Fecha de aprobación: 28/06/2024

Lista de tablas y gráficos Tablas

Tabla No. 1 Áreas responsables del Plan Institucional de Capacitación PIC

Tabla No. 2 Ejemplo de capacitación Estructurada

Tabla No. 3 Identificación de riesgos y medidas de control

Gráficos

Gráfico No. 1 Modelo de Competencias Laborales Aerocivil

Gráfico No. 2 Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas o por el PNFC de Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2020

Gráfico No. 3 Identidad del Servidor Público Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019