

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

Contenido

1. Presentación5
2. Objetivos de la Política Institucional de Capacitación6
3. Alcance y aplicación de la política de capacitación8
 - 3.1. Plan Institucional de Capacitación (PIC)8
 - 3.2 Cobertura poblacional de la Política9
 - 3.3 Programas Nacionales de Instrucción (PNI)9
- 4 Marco de Referencia9
 - 4.1 Normatividad que orienta la capacitación del servidor público colombiano9
 - 4.2 Alcance de la normatividad y los planes en la capacitación de los servidores públicos10
 - 4.2.1 El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, "Colombia, potencia mundial de la vida"11
 - 4.2.2 Plan Nacional de Formación y Capacitación11
 - 4.2.3 Programa Servidor Público 4.0.14
 - 4.2.4 Plan Estratégico Aeronáutico 2030 y Plan Estratégico Institucional en materia de Desarrollo del Talento Humano16
 - 4.2.5 Política y Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano17
- 5 Lineamientos de la Política Institucional de Capacitación19
 - 5.1 Lineamiento 1: Articulación del PIC con las políticas y planes institucionales y nacionales y referentes internacionales19
 - 5.2 Lineamiento 2: Enfoque de Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional19
 - 5.3 Lineamiento 3: Diseño de las actividades académicas para conocimientos especializados21

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

- 5.4 Lineamiento 4: Transversalidad de temas y desarrollo de competencias²¹
- 5.5 Lineamiento 5: Estrategias Pedagógicas y evaluativas enfocadas en el desarrollo de competencias y el aprendizaje organizacional²¹
- 5.6 Lineamiento 6: Formación estructurada y secuencial – rutas de formación²²
- 5.7 Lineamiento 7: Apropiación Pedagógica y pertinente de TIC²²
- 5.8 Lineamiento 8: Metodologías y contenidos flexibles acorde a la necesidad de la Entidad y la diversidad cultural y territorial²³
- 5.9 Lineamiento 9: Diseño de Programas Nacionales de Instrucción²³
- 5.10 Lineamiento 10: Seguimiento y evaluación de la política²⁴
- 5.11 Lineamiento 11: Evaluación Integral: de percepción, académica y de pertinencia en impacto²⁴
- 5.12 Lineamiento 12: Gestión de recursos²⁴
- 6 Responsabilidades de ejecución y puesta en marcha de la política de capacitación²⁵
- 6.1 Dirección de Gestión Humana²⁵
- 6.2 Secretaría Centro de Estudios Aeronáuticos.....²⁶
- 6.3 Secretaría de Tecnologías de la Información²⁷
- 6.4 Oficina Asesora de Planeación²⁷
- 6.5 Directores, Coordinadores de Área²⁷
- 6.6 Comisión Nacional de Personal²⁸
- 6.7 Oficina de control interno²⁸
- 6.8 Servidores Públicos²⁸
- 7 Apoyo y articulación para la implementación de la política con entidades externas²⁹

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

8 Seguimiento y Evaluación de la Política²⁹

8.1 Indicadores propuestos para evaluación²⁹

8.2 Responsabilidades en la evaluación³⁰

8.2.1 Dirección de Gestión Humana³⁰

8.2.2 Oficina de Planeación³⁰

8.2.3 Secretaría Centro de Estudios Aeronáuticos³⁰

9. Aspectos de cierre.....³⁰

9.1 Beneficios de la política Institucional de Capacitación de la Aerocivil³⁰

9.2 Vigencia de la política Institucional de Capacitación de la Aerocivil³¹

9.3 Revisión periódica de la política³¹

10. Referencias³²

Lista de tablas

Tabla No 1 : Objetivos de la Política Institucional de Capacitación Aerocivil⁶

Tabla No 2: Normatividad de capacitación⁹

Lista de ilustraciones

Ilustración No 1: Tipos de conocimiento⁸

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

- Ilustración No 2: Componentes del Sistema Nacional de Capacitación (Ley 1567 de 1998)10
- Ilustración No 3: Objetivos y ejes del PNFC 2023 - 203012
- Ilustración 4: Lineamientos PNCF 2023 - 203012
- Ilustración No 5: Esquema de aprendizaje organizacional para Entidades Públicas13
- Ilustración No 6: Objetivos Programa Servidor Público 4.014
- Ilustración No 7: Competencias Programa Servidor Público 4.015
- Ilustración 8: Eje 9 Ciclo de vida del Servidor Público15
- Ilustración 9: Compromisos del Plan Estratégico Institucional en materia de Desarrollo del Talento Humano17
- Ilustración 10: Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano – MIPG17
- Ilustración 11: Objetivos del Plan Estratégico de Gestión Humana18
- Ilustración No 12: Fases de desarrollo del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano18
- Ilustración 13: Líneas del aprendizaje organizacional20
- Ilustración 14: Enfoque de gestión del conocimiento20

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

1. Presentación

El Plan Estratégico Aeronáutico 2030 propone en uno de sus objetivos Fortalecer la gestión del conocimiento para lograr el desarrollo integral y sostenible del talento humano, promoviendo y robusteciendo procesos de apropiación del conocimiento, la investigación y la innovación en los territorios, en línea con el crecimiento de la aviación civil en Colombia. Centrar el objetivo en la gestión del conocimiento plantea una serie de retos, uno de éstos se traduce en desarrollar procesos de capacitación, que para el caso de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil -Aerocivil- conlleva a atender procesos tanto para el ámbito externo como para el interno.

La Aerocivil desde su misión y visión plantea en sus pilares la formación del talento humano de excelencia, asunto que conlleva a establecer estrategias conducentes a determinar estrategias y acciones de desarrollo de capacidades de los servidores públicos para que éstos cuenten con las competencias para atender los procesos misionales de la Entidad y consolidar el programa de transformación para el fortalecimiento institucional.

A partir de este contexto, cobra sentido contar con una Política Institucional de Capacitación en la Aerocivil que oriente el proceso de cualificación que se hace a través de lineamientos gerenciales, pedagógicos, metodológicos, tecnológicos y de gestión para generar trayectorias que permitan atender los cambios de entorno, los desafíos institucionales y facilitar el desarrollo de la carrera de sus funcionarios.

El propósito de la Política Institucional de Capacitación de la Aerocivil es establecer los lineamientos del proceso de cualificación de los servidores públicos a partir de lo determinado en planes y políticas del Gobierno Nacional, el Ministerio de Transporte, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Aerocivil, así como, lo recomendado por la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI).

La política se fundamenta en el enfoque de aprendizaje organizacional, como estrategia pedagógica y persigue la apropiación pertinente y pedagógica de la tecnología y la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para los procesos de inducción, reinducción, capacitación, instrucción y entrenamiento, guardando coherencia con lo propuesto en el Plan Estratégico Institucional 2022 – 2026 a través del cual se propone Consolidar el modelo de operación del PIC para desarrollar el proceso de capacitación y formación alineado con el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

Para lograr su propósito la política orienta la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos y actividades formativas para dar cumplimiento a la misión y visión de la Entidad y, teniendo en cuenta lo expuesto y lo establecido en el decreto 1294 de 2021, así como, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, son acciones que corresponden a la Dirección de Gestión Humana y a la Secretaría Centro de Estudios Aeronáuticos (CEA). Por lo mismo, ésta contendrá las bases del diseño del PIC; directrices para la elaboración de los programas de instrucción, así como la metodología para la detección de necesidades de capacitación.

La Política Institucional de Capacitación proporcionará una visión a largo plazo, establecerá los principios bajo los cuales se deben identificar las necesidades de capacitación las cuales se operacionalizarán a través de instrumentos como el Plan Institucional de Capacitación y otras herramientas y métodos que permitan fortalecer la Escuela Corporativa que se constituya en una fortaleza de la entidad y en referente de formación de servidores públicos tanto del sector como de toda la Administración Pública colombiana.

2. Objetivos de la Política Institucional de Capacitación

La Política Institucional de Capacitación contempla los siguientes objetivos:

Tabla No 1 : Objetivos de la Política Institucional de Capacitación Aerocivil



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

POLÍTICA DE OPERACIÓN

POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Clave:

Versión:

Fecha de aprobación:

Objetivo General: Establecer lineamientos que le permitan a la Aerocivil orientar el desarrollo de su talento humano para el cumplimiento de la misión y visión, para la creación de valor público atendiendo lo estipulado en las normas internacionales para el sector aeronáutico; el plan nacional de desarrollo, políticas nacionales y lineamientos Estratégicos de la Aerocivil, a través de procesos estructurados de formación, enfoques Pedagógicos y tecnologías, desde una perspectiva de gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional.

Objetivos específicos

Promover la alineación del PIC y demás acciones de desarrollo y capacitación del talento humano con los propósitos y ejes establecidos en las políticas y planes institucionales, nacionales y sectoriales.	Definir los criterios para generar rutas de capacitación para los servidores públicos con el fin de fomentar el desarrollo profesional y personal y que estén en la capacidad de asumir y afianzar responsabilidades o roles dentro de la Entidad.	Apostar mecanismos y vías para facilitar la gestión del conocimiento que permita mejorar el desempeño organizacional, la innovación y la preparación del relevo generacional.	Promover la apropiación pedagógica de las plataformas contenidas y herramientas tecnológicas para mejorar el acceso, calidad e impacto de la capacitación.	Orientar el diseño curricular de las actividades académicas de conocimientos esenciales, específicos y especializados definidas en el PIC para garantizar su pertinencia con los planes y políticas y su impacto en el desempeño de las funciones así como, el logro de metas de cada dependencia.	Precisar las estrategias pedagógicas y evaluativas que se deben utilizar con el diseño y ejecución del PIC con enfoque de competencias	Plantear los mecanismos y metodologías para el seguimiento y evaluación de la formación y capacitación con el fin de medir la satisfacción, los resultados de aprendizaje y el impacto y transferencia en el puesto de trabajo.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Elaboración propia

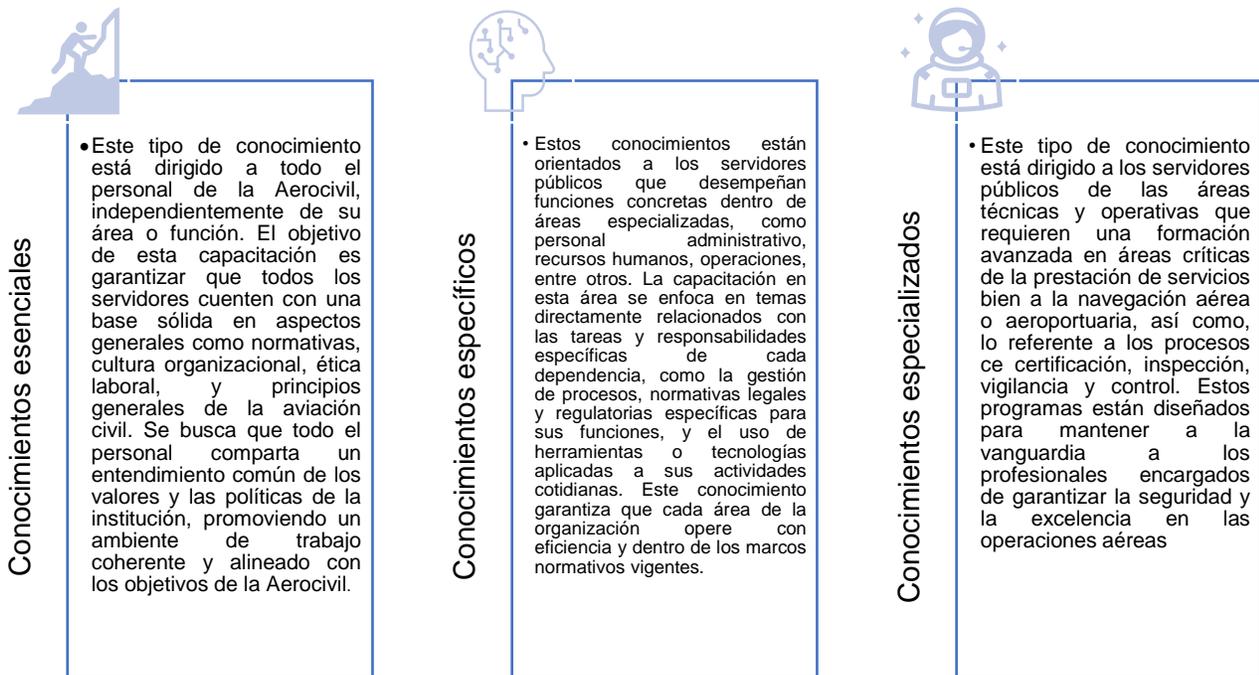
 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

3. Alcance y aplicación de la política de capacitación

3.1. Plan Institucional de Capacitación (PIC)

La Política Institucional de Capacitación da alcance al diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación de la Aerocivil en tanto del desarrollo de los conocimientos: esenciales, específicos y especializados para dar respuesta a las necesidades de la Entidad. En la siguiente ilustración se define su orientación:

Ilustración No 1: Tipos de conocimiento



Fuente: Elaboración propia a partir del PIC (Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, 2024)

Esta estructura de capacitación permite a la Aerocivil asegurar que cada miembro de la organización reciba la formación adecuada para desempeñar su rol de manera eficiente, contribuyendo al cumplimiento de sus responsabilidades y objetivos institucionales.

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

3.2 Cobertura poblacional de la Política

La Política Institucional de Capacitación cubre a todos los funcionarios de la Aerocivil que se desempeñan en cargos de todos los niveles jerárquicos y de los cuerpos administrativo y aeronáutico de la Entidad.

3.3 Programas Nacionales de Instrucción (PNI)

En materia de conocimientos especializados la Política Institucional de Capacitación dará alcance al diseño de los Programas Nacionales de Instrucción de las áreas que determina la OACI verificando su alineación con los parámetros establecidos por esta organización, así como, a las líneas transversales que determine la Entidad.

4 Marco de Referencia

Para el diseño de la Política Institucional de Capacitación se tomaron como referentes la normatividad y los planes dentro de los cuales se incluye el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026.

4.1 Normatividad que orienta la capacitación del servidor público colombiano

La capacitación de los servidores públicos en Colombia está regulada por un conjunto de leyes y decretos que buscan desarrollar sus competencias y mejorar la calidad del servicio público. Entre estas normativas destacan la **Ley 489 de 1998**, la **Ley 909 de 2004**, el **Decreto 1567 de 1998**, el **Decreto 1083 de 2015** y la **Ley 1960 de 2019**, las cuales establecen los lineamientos para la formación continua y el fortalecimiento del talento humano en el sector público. Estas normas aseguran que los servidores públicos estén adecuadamente capacitados para responder a las necesidades del Estado y la ciudadanía. En la tabla No 2 que se relaciona a continuación, se hace una descripción de la norma, su alcance y el plan que orienta:

Tabla No 2: Normatividad de capacitación



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

POLÍTICA DE OPERACIÓN

POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Clave:

Versión:

Fecha de aprobación:

Norma	Descripción	Campo de Aplicación	Planes
Ley 489 de 1998	Establece la necesidad de formular planes de capacitación y formación para fortalecer el Sistema de Gestión Pública.	Cubre la creación de mecanismos de capacitación que promuevan la eficiencia y efectividad de los servidores públicos en su gestión.	Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)
Decreto 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para empleados del Estado.	Aplica a todos los servidores públicos, promoviendo la formación continua y estímulos para mejorar el desempeño.	Plan Institucional de Capacitación (PIC)
Ley 909 de 2004	Regula la administración del empleo público y orienta la capacitación hacia el desarrollo de competencias laborales.	Dirigida a servidores públicos bajo régimen de carrera administrativa. Busca el desarrollo de competencias que mejoren el desempeño laboral.	Sistema Nacional de Capacitación, Plan Institucional de Capacitación (PIC)
Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único)	Compila y actualiza la normatividad sobre carrera administrativa y la capacitación del servidor público.	Establece los requisitos para la formación del servidor público y detalla las fases de capacitación continua.	Plan Institucional de Capacitación (PIC)
Ley 1960 de 2019	Modifica disposiciones relacionadas con el servicio público, la carrera administrativa y la evaluación de desempeño.	Introduce mecanismos para fortalecer la capacitación de los servidores públicos, enfocándose en la evaluación del desempeño y su relación con los procesos de formación.	Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), Plan Institucional de Capacitación (PIC)
Decreto 1294 de 2021	Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - Aerocivil	Aplica a la organización de la Aerocivil	PIC

Fuente: Elaboración Propia a partir de la normatividad nacional

4.2 Alcance de la normatividad y los planes en la capacitación de los servidores públicos

El alcance de la normatividad se refleja en los planes, ya que son éstos los que establecen las acciones que deben llevar a cabo las Entidades Públicas. De esta manera, el **Decreto 489 de 1998** introduce la necesidad de formular planes de capacitación, el **Decreto Ley 1567 de 1998** (Función Pública, 1998) crea el **Sistema Nacional de Capacitación**, cuyo objetivo es garantizar la formación continua de los servidores públicos. Este sistema incluye componentes clave como las disposiciones legales, el **Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)**, el **Plan Institucional de Capacitación (PIC)**, así como los recursos y actores que aseguran que dicha formación esté alineada con las necesidades de la administración pública.

Ilustración No 2: Componentes del Sistema Nacional de Capacitación (Ley 1567 de 1998)

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

La Ley 1960 de 2019 amplía el alcance de la capacitación a todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación. La capacitación se define como procesos de actualización y fortalecimiento de competencias para mejorar la prestación del servicio.

4.2.1 El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, "Colombia, potencia mundial de la vida"

Enfatiza la importancia de la formación y transformación cultural de los servidores públicos. Se destaca la gestión estratégica del talento humano como elemento clave para la selección y desarrollo de competencias laborales, buscando un servicio público eficiente y alineado con los objetivos estatales.

4.2.2 Plan Nacional de Formación y Capacitación

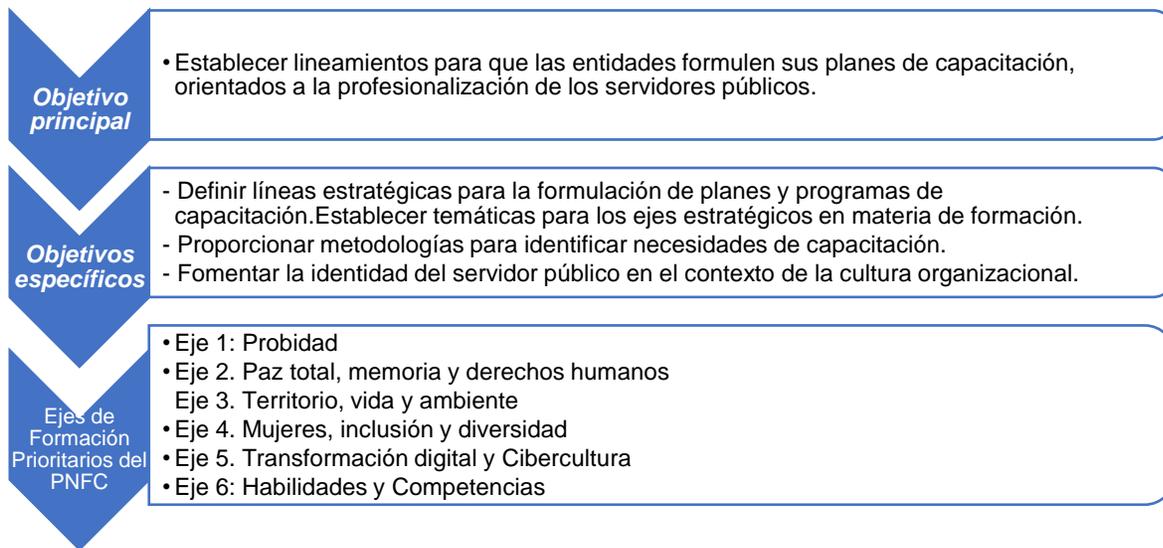
El Plan Nacional de Formación y Capacitación (Función Pública, 2023), es un instrumento diseñado para mejorar la gestión del talento humano en el sector público. Este plan busca fomentar una cultura organizacional de aprendizaje, adaptándose a los retos del entorno y promoviendo un mejor servicio a la ciudadanía, lo que a su vez contribuye a crear valor público y aumentar la confianza del ciudadano en el Estado.

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

En coherencia con el propósito del PND, se formula el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030 como componente esencial de esta estrategia, proponiendo un diagnóstico de necesidades y un marco normativo para la capacitación de servidores públicos. Su objetivo es establecer lineamientos para que las entidades formulen sus planes institucionales de capacitación, enfocados en los lineamientos del PND.

El PNFC 2023-2030 plantea que las entidades deben aprovechar el conocimiento adquirido por diversos medios, diseñar estrategias de capacitación efectivas, orientar los procesos al puesto de trabajo, e integrar las tradiciones y valores de la cultura organizacional.

Ilustración No 3: Objetivos y ejes del PNFC 2023 – 2030

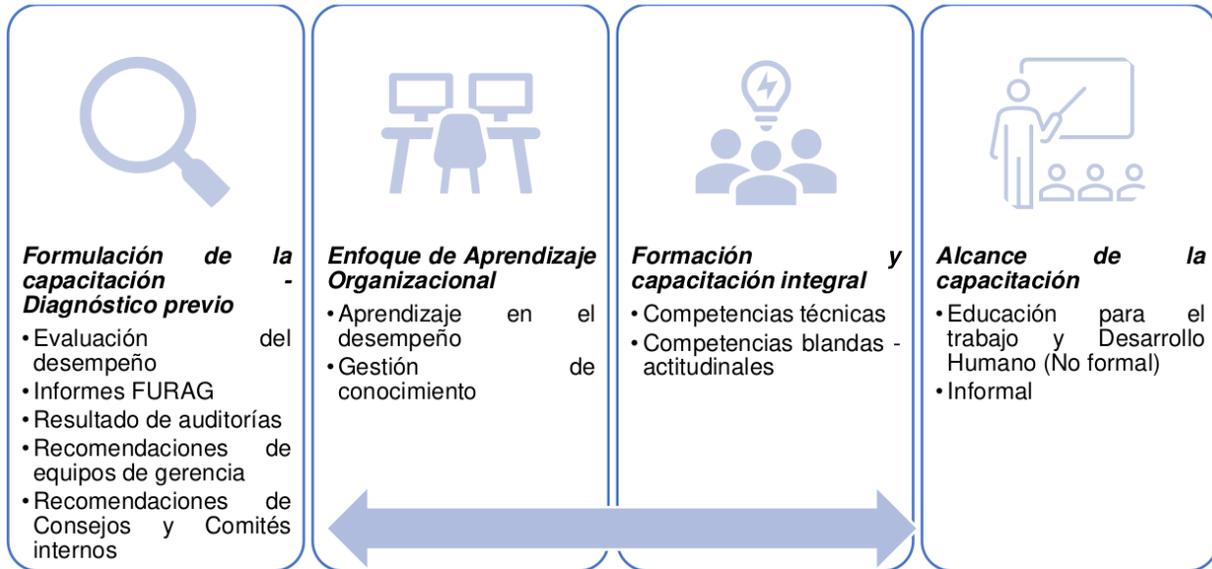


Fuente: Elaboración propia a partir del PNFC

Los lineamientos establecidos para su desarrollo son:

Ilustración 4: Lineamientos PNCF 2023 - 2030

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:



Fuente: Elaboración propia a partir del PNCF

En la siguiente Ilustración se detalla el enfoque de aprendizaje organizacional:

Ilustración No 5: Esquema de aprendizaje organizacional para Entidades Públicas



 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2020

4.2.3 Programa Servidor Público 4.0.

El programa Servidor 4.0 (Función Pública, 2022) 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. Sus objetivos son:

Objetivo General	Ejes del programa servidor público 4.0
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.	Capacitación. Competencias laborales. Cumplimiento de planes institucionales. Profesionalización. Ciclo de vida del servidor público. Cultura organizacional. Gerencias 4.0. Articulación interinstitucional. Sostenibilidad y medio ambiente.

Ilustración No 6: Objetivos Programa Servidor Público 4.0

Fuente: Elaboración propia a partir del Programa Servidor Público 4.0

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

Dentro de los 9 ejes fundamentales de la propuesta de Servidor Público 4.0, para los propósitos de la presente política, tienen cardinal importancia el eje 2 de competencias laborales y el eje 9 referido al ciclo de vida del servidor público, que le ayudan a dar forma.

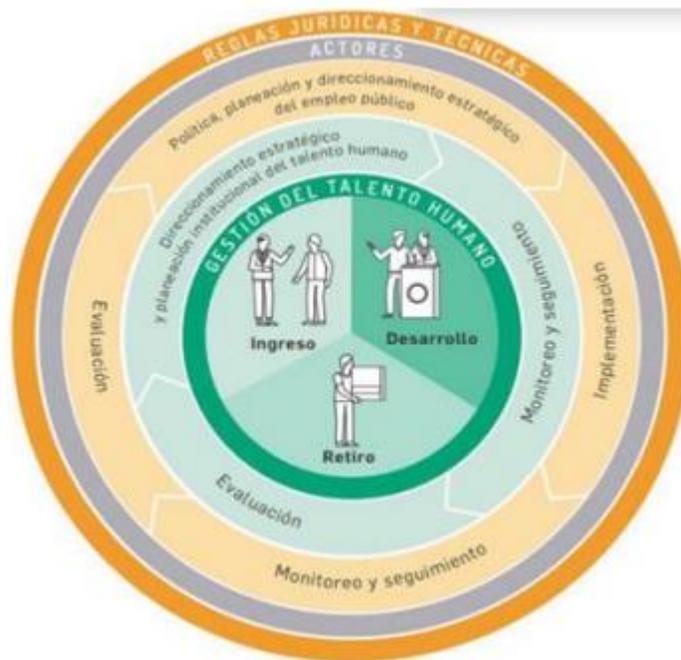
Ilustración No 7: Competencias Programa Servidor Público 4.0 Fuente: elaboración propia a partir del Programa Servidor Público 4.0

Competencias básicas	Competencias prioritarias	Competencias tecnológicas	Competencias socioemocionales
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Atención al detalle	<input type="checkbox"/> Planificación programación y	<input type="checkbox"/> Comunicación digital	<input type="checkbox"/> Asertividad
<input type="checkbox"/> Pensamiento analítico	<input type="checkbox"/> Estructuración de textos	<input type="checkbox"/> Gestión de la información digital	<input type="checkbox"/> Respeto
<input type="checkbox"/> Instruir con pedagogía	<input type="checkbox"/> Lectura crítica	<input type="checkbox"/> Gestión de la seguridad digital	<input type="checkbox"/> Regulación emocional
<input type="checkbox"/> Monitoreo y autogestión	<input type="checkbox"/> Orientación al servicio	<input type="checkbox"/> Liderazgo en entornos digitales	<input type="checkbox"/> Escucha activa
<input type="checkbox"/> Atender instrucciones	<input type="checkbox"/> Manejo del tiempo		<input type="checkbox"/> Empatía
<input type="checkbox"/> Resolución de problemas	<input type="checkbox"/> Negociación		<input type="checkbox"/> Resiliencia
<input type="checkbox"/> Argumentación	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> Tolerancia
<input type="checkbox"/> Análisis de datos			
<input type="checkbox"/> Orden holístico			

Este tipo de competencias genéricas se deben cruzar con las competencias comportamentales prescritas en el Decreto 815 de 2018 para definir rutas de formación en el componente actitudinal que hace parte de conocimientos esenciales para la integralidad en la formación de los servidores públicos.

Ilustración 8: Eje 9 Ciclo de vida del Servidor Público. Fuente: DAFP 2022

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN	
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	
	Clave:	Versión:



4.2.4 Plan Estratégico Aeronáutico 2030 y Plan Estratégico Institucional en materia de Desarrollo del Talento Humano

El Plan Estratégico Institucional 2022 – 2026 (Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, 2022) alinea las intenciones del Plan Estratégico Aeronáutico 2030 armonizado con el PND 2022 – 2026 en lo que respecta al desarrollo del talento humano. Al respecto plantea como objetivo Fortalecer la gestión del conocimiento para lograr el desarrollo integral y sostenible del talento humano, promoviendo y robusteciendo procesos de apropiación del conocimiento, la investigación y la innovación en los territorios, en línea con el crecimiento de la aviación civil en Colombia. A partir de este objetivo despliega una serie de compromisos a desarrollar en su Plan de Acción al 2030 los siguientes compromisos:

<i>Plan estratégico institucional – compromisos al 2030</i>	
Disponer de un sistema de gestión del talento humano	Disponer de un plan estratégico del desarrollo

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

que permitía responder a la transformación de la economía productiva del sector aeronáutico en términos de un talento humano suficiente y adecuado y cantidad y calidad desarrollando el plan institucional de capacitación - PIC y oferta académica que responda a lo establecido en el marco nacional de cualificaciones para el sector de transporte aéreo orientada a la formación en la gestión aeronáutica integral y fortalecimiento institucional	servicios educativos para el talento humano, utilizando herramientas de analítica, que permitan responder a las necesidades del sector aeronáutico en cantidad y calidad, alineando con el sistema nacional de calificaciones (SNC) desarrollando acciones tendientes a responder a las necesidades de servicios educativos del sector aeronáutico conforme a los resultados del marco nacional de cualificaciones para la aviación civil y estrategias de inclusión en condiciones de equidad en la comunidad CEA
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ilustración: Compromisos del Plan Estratégico Institucional en materia de Desarrollo del Talento Humano. Fuente: Elaboración propia a partir del Plan Estratégico Institucional Aerocivil

4.2.5 Política y Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano

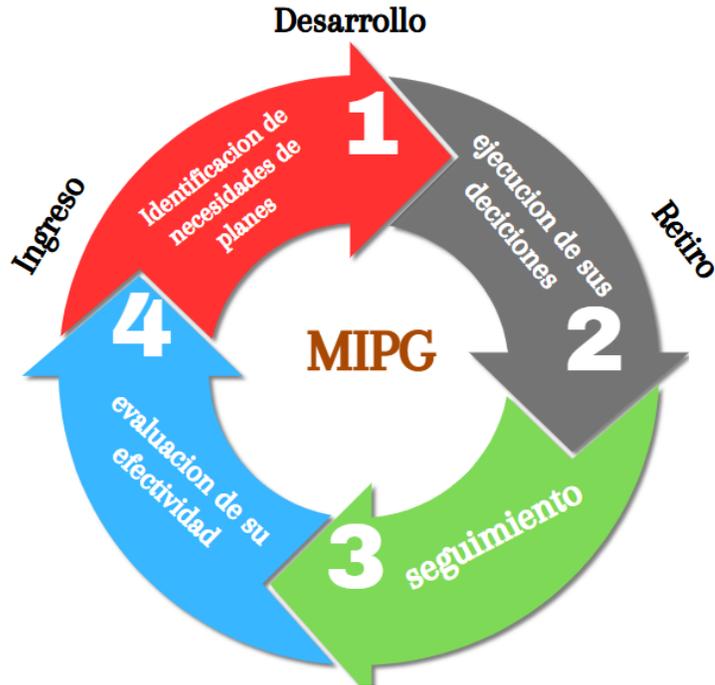
En desarrollo del objetivo de “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados en las entidades públicas” señalado en el MIPG se formula la Política de Gestión del Talento Humano -GETH- la cual orienta el ingreso y desarrollo de los servidores, garantizando el principio del mérito para la provisión de empleos, el desarrollo de competencias, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

En el mismo sentido la Política de Integridad gestiona el cambio en la cultura organizacional, durante el ciclo de vida de cada servidor público en la entidad, para la generación de valor público y al fortalecimiento del sector aeronáutico como fin primordial de la gestión humana en la Entidad.

La siguiente ilustración muestra la articulación del Plan con MIPG:

Ilustración 9: Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano – MIPG. Fuente: Elaboración propia a partir de MIPG (Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, 2023)

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:



El Plan contiene dentro de sus objetivos uno que impacta la Política Institucional de Capacitación:

Ilustración 10: Objetivos del Plan Estratégico de Gestión Humana

Objetivo General: Fortalecer el Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil –Aerocivil, a través de estrategias orientadas al ciclo de vida laboral de los servidores públicos, que, articuladas a la planeación institucional, generen un impacto positivo en la gestión y fortalecimiento de la entidad, así como el desarrollo del sector aeronáutico

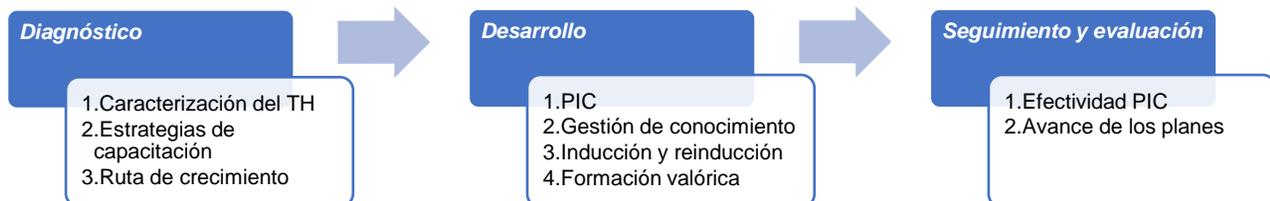


Objetivo específico: Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la Aeronáutica Civil a través de actividades de formación orientadas a mejorar el desempeño individual y grupal para la gestión institucional

Fuente: Elaboración propia a partir del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano (Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, 2023)

Este Plan también propone una serie de fases a través de las cuales se lograría cumplir el objetivo. En la ilustración 12 se detallan las acciones de cada una de las fases:

Ilustración No 11: Fases de desarrollo del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano



 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

Fuente: Elaboración propia a partir del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano

5 Lineamientos de la Política Institucional de Capacitación

Los lineamientos que establece la Política de Capacitación se determinaron a partir del análisis y alcance de los planes, programas, normas y políticas planteados en el marco referencia de este documento. Con estos lineamientos se pretende orientar el diseño y construcción de los Planes, Proyectos y actividades de Capacitación y generar rutas de cualificación con miras a promover el desarrollo del Talento Humano de la Aerocivil, y el fortalecimiento de las competencias requeridas por la Entidad para lograr cumplir con las tareas misionales e impactar la prestación de servicios al sector aeronáutico.

5.1 *Lineamiento 1: Articulación del PIC con las políticas y planes institucionales y nacionales y referentes internacionales*

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) debe partir del análisis de los planes y políticas institucionales y nacionales que impactan la gestión de talento humano en el sector público. Para cumplir con este propósito se deben revisar los documentos y extraer las líneas a trabajar en el diseño y el ejercicio académico. Igualmente, se deben identificar los ejes que determinan la capacitación para buscar la integralidad. En particular para el diseño de actividades académicas orientadas a los conocimientos esenciales y específicos se debe partir del PNFC y los lineamientos del documento Servidor público 4.0

Para el caso de las actividades académicas centradas en los conocimientos especializados el PIC se debe considerar, además de los planes nacionales e institucionales, los lineamientos tanto de contenidos como de competencias que se establecen en los documentos de la OACI.

5.2 *Lineamiento 2: Enfoque de Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional*

Se debe armonizar en los planes y actividades de capacitación las dimensiones de MIPG, en particular lo relacionado con la innovación y la gestión del conocimiento. Este lineamiento exige el cumplimiento de un proceso que garantice que la Entidad cuenta con el conocimiento clave para lograr sus metas estratégicas y su ambiciosa visión que reclama unas competencias personales y capacidades instituciones acordes con ellas.

Tanto el aprendizaje organizacional como la gestión del conocimiento se privilegian en razón a que juegan un rol crucial en la transformación de la Entidad en una organización inteligente. La creación de un entorno de aprendizaje continuo es vital para fomentar la innovación, la adaptabilidad y la mejora de procesos.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

En este sentido, se toma el Aprendizaje Organizacional como herramienta de formación corporativa, por lo cual se deben tener en cuenta los siguientes parámetros:

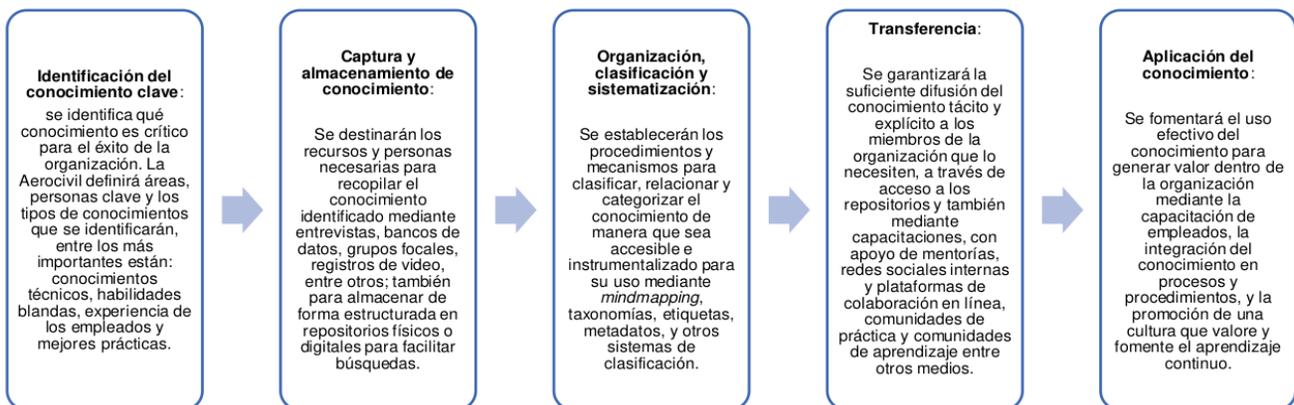
Ilustración 12: Líneas del aprendizaje organizacional. Fuente: Elaboración propia



importante entender que la Entidad es un sistema de aprendizaje que traza un paralelo entre el aprendizaje de los individuos y el aprendizaje de las organizaciones mediante la interacción para aumentar la competencia colectiva. Se requieren modelos que permitan adquirir retener y aplicar los conocimientos y que la organización como un ente que aprende se convierta en organización inteligente que busca velocidad, flexibilidad y enfoque.

En cuanto a la gestión del conocimiento es importante tener en cuenta la ruta demarcada que se relaciona a continuación:

Ilustración 13: Enfoque de gestión del conocimiento. Fuente: Elaboración propia a partir de MIPG



 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

5.3 Lineamiento 3: Diseño de las actividades académicas para conocimientos especializados

El diseño de las actividades académicas (cursos, seminarios, diplomados ...) que componen el PIC se debe enmarcar en los parámetros definidos por el Centro de Estudios Aeronáuticos.

Para el caso del diseño de las actividades académicas de conocimientos especializados debe contar con la participación de expertos técnicos y pedagógicos y cursar el debido proceso de revisión y aprobación de cuerpos colegiados y Comités del CEA.

5.4 Lineamiento 4: Transversalidad de temas y desarrollo de competencias

Para el diseño de las actividades académicas contenidas en el PIC se deben establecer estrategias que permitan incorporar el desarrollo de competencias establecidas en los planes y programas como el Servidor 4.0, así como, las comportamentales determinadas por la Entidad.

5.5 Lineamiento 5: Estrategias Pedagógicas y evaluativas enfocadas en el desarrollo de competencias y el aprendizaje organizacional

En coherencia con el Modelo Pedagógico Institucional y el documento *Estrategias Pedagógicas y Metodológicas* las actividades académicas (cursos, seminarios, diplomados...) se enfocarán en el desarrollo y fortalecimiento de competencias laborales y conocimientos clave para la Aerocivil en el marco del aprendizaje organizacional. En este sentido, los dos documentos determinan las estrategias que se deberán adoptar en el diseño de las actividades académicas propias del PIC y por ende deberán ser adoptadas por instructores y docentes en las transferencias de conocimiento.

En cuanto a la evaluación del aprendizaje, toda actividad académica deberá desarrollar evaluación utilizando técnicas e instrumentos establecidos en el Modelo Pedagógico y el documento de estrategias pedagógicas que acompaña esta Política

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

5.6 Lineamiento 6: Formación estructurada y secuencial – rutas de formación

Las actividades que contemple desarrollar el PIC bien sean de capacitación, entrenamiento o actualización deben estructurarse preferiblemente en módulos articulables, organización que permitirá ir generando cadenas de formación conducentes a certificación de competencias.

Se trata de organizar las actividades académicas (cursos o diplomados) de manera secuencial y por niveles con la posibilidad de obtener certificaciones acumulables que permitan a los servidores públicos avanzar paulatinamente en su plan de carrera.

Las rutas de formación deben ser diseñadas a partir de los resultados de la evaluación de desempeño, los lineamientos y ejes planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030 PNFC, el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) de la Aerocivil y los Lineamientos del servidor público 4.0, el propósito es alinearse con los propósitos de formación establecidos en la política pública y desde ese referente diseñar el PIC.

Es importante generar una plataforma a través de la cual se gestione un repositorio de capacitación de los funcionarios para reconocer la ruta de aprendizaje que viene desarrollando y cuál sería su continuación, acompañando su plan de carrera y desarrollo dentro de la organización. Se deben gestionar convenios interinstitucionales para el reconocimiento de las certificaciones obtenidas para articular con certificaciones expedidas por entidades externas especializadas o con programas de nivel posgradual de instituciones de educación superior.

5.7 Lineamiento 7: Apropiación Pedagógica y pertinente de TIC

Tanto en el diseño e implementación de estrategias pedagógicas como en el desarrollo de contenidos de capacitación debe tenerse en cuenta los entornos digitales que cada vez son más apropiados en todos los niveles de la organización no sólo como herramientas para hacer más eficiente y eficaz el trabajo, sino como herramienta privilegiada de formación y capacitación, por la diversidad de recursos que facilitan la apropiación de conocimiento. El uso de herramientas TIC permite el fácil acceso y eliminación de barreras temporales y geográficas, logrando mayor cobertura, reusabilidad e impacto.

Tomando como referencia el programa Servidor 4.0 el desarrollo de competencias digitales se podrá hacer a través de dos vías, la primera, la organización de actividades con

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

mediación TIC y la segunda, el diseño de actividades centradas en el conocimiento de herramientas que promuevan el fortalecimiento de competencias digitales.

5.8 Lineamiento 8: Metodologías y contenidos flexibles acorde con la necesidad de la Entidad y la diversidad cultural y territorial

El PIC debe tomar como referente el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) de la Aerocivil principalmente con el fin de diseñar y ejecutar una oferta con pertinencia, de igual forma, debe poseer la flexibilidad que le permita integrar en éste temáticas emergentes surgidas por cambios normativos o desarrollos tecnológicos principalmente.

De igual forma, en su diseño se deben generar espacios a través de los cuales se dé cumplimiento a los lineamientos y temáticas planteadas en el PNFC y el programa del Servidor Público 4.0.

La flexibilidad también debe acompañar el proceso de enseñanza aprendizaje dando entrada al uso de diferentes estrategias pedagógicas acordes con los propósitos de las actividades académicas.

Se debe observar en los procesos de planeación, diseño, ejecución y evaluación de la capacitación, el ADN de la Entidad y tener en cuenta las diferencias existentes en las diferentes regionales en los órdenes cultural, de infraestructura, conectividad, acceso geográfico, entre otros factores, procurando propuestas diferenciadas que permitan atender esa rica diversidad de manera contextualizada y pertinente.

5.9 Lineamiento 9: Diseño de Programas Nacionales de Instrucción

Para el diseño de los programas Nacionales de Instrucción a través de los cuales se desarrollan los conocimientos especializados y se establece la ruta de formación de personal aeronáutico, corresponde al CEA determinar los parámetros para estandarizar su diseño en coordinación con los Coordinadores de área.

Para su aprobación el CEA seguirá el procedimiento de revisión y aprobación ante los Comités y Consejos pertinentes.

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

5.10 Lineamiento 10: Seguimiento y evaluación de la política

La Política Institucional de Capacitación debe ser objeto de revisión permanente de indicadores clave en tanto del cumplimiento de las actividades, el desarrollo de los contenidos propuestos, el cumplimiento de los servidores públicos con las actividades propuestas. Este factor se hace relevante en la medida que brinda información previa a la evaluación y puede dar paso a establecer acciones de mejora o generación de planes de contingencia.

5.11 Lineamiento 11: Evaluación Integral: de percepción, académica y de pertinencia e impacto

Las actividades académicas planteadas en el PIC deberán ser evaluadas en tanto de su pertinencia como en su impacto en la transferencia al puesto de trabajo. Para cumplir este propósito se deben aplicar pruebas debidamente diseñadas a través de las cuales se analicen la actualización de los contenidos propuestos, la coherencia de los contenidos con las competencias planteadas, las estrategias pedagógicas empleadas respecto de las competencias, principalmente.

Este lineamiento tiene el propósito de superar dificultades y cuellos de botella que se han detectado por la aplicación de instrumentos de seguimiento como el FURAG y los informes de hallazgos de entes como la contraloría, así como de análisis aportados por la Función Pública, según los cuales se cae continuamente en procesos de formación que no demuestran con claridad su incidencia en el desarrollo personal y profesional, pero sobre todo en el impacto en el desempeño en los diferentes puestos de trabajo.

Así mismo, se ha diagnosticado que los procesos de Gestión del conocimiento llegan a la identificación e incluso organización y almacenamiento de informaciones y conocimientos, pero hay una gran brecha al momento de su multiplicación, aplicación y uso pertinente. Este lineamiento señala la obligación de construir sistemas de indicadores, seguimiento y evaluación que ayuden a superar estas dificultades detectadas en la Administración Pública Colombiana.

5.12 Lineamiento 12: Gestión de recursos

La política de capacitación debe contar con asignación presupuestal para garantizar los recursos suficientes para su adecuada ejecución.

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

Responsabilidades de ejecución y puesta en marcha de la política de capacitación

5.13 Dirección de Gestión Humana

En el marco del Decreto 1294 de 2021 (Función Pública, 2021) la Dirección de Gestión Humana tiene como funciones:

- Formular, ejecutar y evaluar los planes estratégicos y programas para la gestión del talento humano en sus diferentes fases de conformidad con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Dirigir la planeación, formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la entidad.
- Diseñar, en coordinación con la Secretaría Centro de Estudios Aeronáuticos CEA, estrategias para el análisis, difusión, utilización y traspaso de experiencia, información y conocimiento entre los funcionarios para crear valor al interior de la entidad.
- Además de lo prescrito en el Decreto 1294 de 202, coordinar la planeación, formulación, ejecución y evaluación de la Política Institucional de Capacitación de la entidad.

Estas funciones dejan entrever que esta Dirección asume varias tareas relacionadas con la puesta en marcha de la Política Institucional de Capacitación. Entre ellas:

- Liderar y orientar a las áreas en el diagnóstico de sus necesidades de capacitación
- Consolidar el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.
- Establecer las estrategias para la consolidación de las rutas de aprendizaje por áreas funcionales y su proyección programas.
- Formular el plan institucional de capacitación en coordinación con la Secretaría de Estudios Aeronáuticos
- Coordinar con la Comisión de Personal la divulgación del PNFC 2023-2030 y la Política Institucional de Capacitación de la entidad.
- Coordinar la capacitación con entidades externas
- Determinar y gestionar los recursos para el desarrollo del PIC
- Determinar el plan de gestión de conocimiento y aprendizaje organizacional.
- Actualizar la política institucional de capacitación
- Coordinar la divulgación de las convocatorias de capacitación con la Oficina Asesora de Comunicaciones y Relacionamento Interinstitucional (OACRI).
- Consolidar el repositorio de capacitaciones de los servidores públicos en coordinación con la Oficina de Analítica

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

5.14 *Secretaría Centro de Estudios Aeronáuticos*

El CEA de acuerdo con el decreto 1294 de 2021 debe asumir las siguientes funciones relacionadas con el objeto de esta política:

- Desarrollar programas de formación integral y actividades académicas encaminadas a fortalecer el talento humano de la entidad.
- Evaluar y hacer seguimiento a la calidad de los programas académicos ofrecidos, en coordinación con las áreas académicas.
- Promover la cultura de autorregulación y autoevaluación de la gestión Académica y administrativa, en aras del aseguramiento de la calidad y la excelencia educativa.
- Gestionar el conocimiento del que dispone la organización, a fin de apoyar el Direccionamiento estratégico de la entidad

En particular corresponde a la Dirección Académica:

- Diseñar, coordinar y ejecutar programas de formación integral y actividades académicas encaminadas a fortalecer el talento humano de la entidad y el sector aeronáutico.
- Coordinar con las dependencias de la Aerocivil y organizaciones del sector aeronáutico, la actualización, retroalimentación y pertinencia de los programas académicos.
- Desarrollar y mantener actualizados los programas académicos de acuerdo con los planes establecidos o a los requerimientos de la entidad.

Estas funciones le permitirán al CEA cumplir con lo establecido en la Política Institucional de capacitación a través de.

- Participar en la elaboración del Plan Institucional de Capacitación atendiendo a los lineamientos de la Política Institucional de Capacitación.
- Diseñar las actividades académicas en concordancia con lo establecido en la Política
- Asignar personas recursos o gestionar contrataciones necesarias para el diagnóstico, seguimiento, diseño de actividades del PIC
- Formalizar la inscripción y matrícula de los servidores públicos en las actividades académicas.
- Desarrollar las actividades académicas asignadas en el PIC en el marco de los lineamientos establecidos en la Política

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

5.15 Secretaría de Tecnologías de la Información

La Secretaría de Tecnologías de la Información, de acuerdo con sus funciones, apoya para la ejecución de lo establecido en la Política de capacitación a través de:

- Proveer herramientas tecnológicas, soluciones y servicios informáticos para la transformación digital de la Aerocivil y la actualización de la infraestructura tecnológica necesarias para el desarrollo del talento humano.
- Brindar soporte a todas las dependencias dentro de la organización, en temas relacionados con tecnologías de la información, generando la apropiación y el uso de las diferentes herramientas tecnológicas como soporte a los procesos de capacitación y formación.
- Desarrollar un ecosistema de nuevas soluciones y aplicaciones apoyadas en tecnologías de la información, de acuerdo con las necesidades de las dependencias, alineadas al cumplimiento de los objetivos institucionales de la entidad y en particular para los fines de esta política

Las demás dependencias de la Aerocivil que se relacionan cumplirán tareas específicas para cumplir con lo establecido en la Política Institucional de Capacitación

5.16 Oficina Asesora de Planeación

- Pone a disposición de las áreas, el POA con las acciones correspondientes a la ejecución de la política de capacitación

5.17 Directores, Coordinadores de Área

- Consolidar las necesidades de capacitación a partir de los resultados de la evaluación del desempeño, los cambios normativos y la adopción de nuevas tecnologías.
- Priorizar problemas o retos institucionales del área y determinan necesidades de desarrollo de competencias de las y los servidores públicos.
- Participar en la formulación de los programas, proyectos y actividades de capacitación, aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento, así como, en la estructuración de rutas de formación estructurada para los planes de carrera de los servidores

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

públicos. Cuidará que dichas rutas que estén alineadas con las metas de cada dependencia, los objetivos institucionales y el PND.

5.18 Comisión Nacional de Personal

- Participar en la formulación y seguimiento de la Política
- Apoyar los procesos de divulgación de eventos y programas de capacitación.

5.19 Oficina de control interno

- Desarrollar acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo en la implementación de la política. De acuerdo con lo definido en la Dimensión 7 de Control Interno del Modelo Integrado de Planeación y Gestión

5.20 Servidores Públicos

- Coordinar con sus líderes la ruta de formación y capacitación de acuerdo con los objetivos y metas corporativas y sus propias necesidades personales y profesionales.
- Asistir en alto porcentaje (80% min) a los eventos y actividades académicas del PIC a los que sea convocado o se haya inscrito
- Participar en los programas de identificación, socialización, transferencia, aplicación y evaluación de conocimientos clave para la organización.
- Participar en las actividades de compartir y crear conocimiento organizacional y aplicar los aprendizajes en su puesto de trabajo para el mejoramiento de sus funciones.

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

6 Apoyo y articulación para la implementación de la política con entidades externas

- El Departamento Administrativo de la Función Pública y sus programas y áreas de respaldo a las entidades estatales en materia de capacitación, innovación, investigación y gestión del conocimiento.
- La Escuela Superior de Administración Pública, en sus programas de desarrollo de competencias para servidoras y servidores públicos, programas de alto gobierno para estamentos directivos y demás que contribuyan al desarrollo de capacidades de las entidades estatales.
- Instituciones de Educación Superior que participen en procesos de capacitación, actualización y formación en los diferentes ejes de política. Se gestionará con ellas procesos de reconocimiento y convalidación de saberes y certificaciones para posibilitar las cadenas de formación previstas en el componente de rutas estructuradas de formación de la presente política.
- Otras instituciones, empresas o personas que puedan brindar servicios relacionados con el desarrollo de los diferentes ejes de la política de capacitación.

7 Seguimiento y Evaluación de la Política

7.1 Indicadores propuestos para evaluación

- Calidad
- Cobertura
- Cumplimiento
- Tasas de certificación
- Tases de permanencia
- Eficiencia de los procesos
- Uso eficiente de la información
- Reuso y aplicación del Conocimiento Explícito
- Tasas de participación
- De resultado. Reconocimiento a la calidad y la excelencia de los procesos de capacitación y gestión del conocimiento en instancias como sellodeexcelencia.gov.co o el Premio Nacional de Alta Gerencia del DAFP

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

7.2 Responsabilidades en la evaluación

7.2.1 Dirección de Gestión Humana

- Hacer seguimiento y evaluación al desarrollo de los ejes de la política
- Monitorear permanentemente la política de capacitación.
- Establecer procesos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación con la participación de los diversos actores responsables de la ejecución de la política: DGH, Comisión de Personal, CEA, Directores y Jefes de Área y servidoras y Servidores Públicos al servicio de la Entidad.
- Establecer objetivos, metas e indicadores para medir el avance de los programas y acciones en cada uno de los ejes de política.

7.2.2 Oficina de Planeación

- Realiza el seguimiento en el avance de ejecución de la política de capacitación y verificará que esté alineada con lo dispuesto en el MIPG

7.2.3 Secretaría Centro de Estudios Aeronáuticos

- Establecer procesos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación de las actividades académica y su correspondencia con los lineamientos de la política.
- Participar en procesos de evaluación de la política con los diferentes actores institucionales.
-

8 Aspectos de cierre

8.1 Beneficios de la política Institucional de Capacitación de la Aerocivil

Dar un salto cualitativo en la gestión del conocimiento institucional, adoptando el Aprendizaje Organizacional como estrategia pedagógica y estableciendo rutas de acción claras para lograr la preservación y crecimiento del conocimiento crítico de la Entidad.

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	POLÍTICA DE OPERACIÓN		
	POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		
	Clave:	Versión:	Fecha de aprobación:

Proyectar los planes de carrera mediante rutas estructuradas, acumulativas y secuenciales de formación y capacitación, motivando el desarrollo profesional de las y los servidores públicos al servicio de la Aerocivil

Establecer procesos sostenidos para contar con un talento humano actualizado y altamente comprometido con el avance hacia el logro de la visión

Preparación para la sucesión: Identificar y desarrollar el talento interno para cubrir vacantes futuras, asegurando la continuidad de la operación y la retención de conocimientos clave.

Permite una nueva orientación y enfoque evaluativo centrado en la medición del impacto de los procesos de capacitación en relación con el mejoramiento del desempeño y del logro de las metas de cada dependencia, de los objetivos de la Entidad y de la contribución al Plan Nacional de Desarrollo.

Proyectar a la Aerocivil como líder y referente de innovación y efectividad en los procesos de aprendizaje organizacional, gestión del conocimiento y planes institucionales de capacitación.

8.2 Vigencia de la política Institucional de Capacitación de la Aerocivil

La Política de gestión documental debe ser aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y rige a partir de su adopción por medio de acto administrativo interno.

8.3 Revisión periódica de la política

Según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en Colombia, el seguimiento a las políticas institucionales debe realizarse al menos una vez cada tres meses. Esta frecuencia es establecida por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, que es responsable de orientar la implementación y operación del MIPG en las entidades.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

POLÍTICA DE OPERACIÓN

POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Clave:

Versión:

Fecha de aprobación:

10. Referencias

- Función Pública. (1998). *Decreto 1567 de 1998*. Recuperado el 2024, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- Función Pública. (2021). *Decreto 1294*. Recuperado el Septiembre de 2024, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=172506>
- Función Pública. (2022). *Programa Servidor Público 4.0*. Recuperado el 2024, de <https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/0/competencias-laborales-para-el-servicio-publico-4-0-en-colombia.pdf/9d8cf588-d41f-d37c-f546-af15a65f2d91?t=1659473779960>
- Función Pública. (2023). *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030*. Recuperado el 2024, de <https://www1.funcionpublica.gov.co/-/gobierno-nacional-publica-el-plan-nacional-de-formaci-c3-b3n-y-capacitaci-c3-b3n-del-sector-p-c3-bablico-para-la-pr-c3-b3xima-d-c3-a9cada>
- Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil. (2022). *Plan Estratégico Institucional*. Bogotá. Recuperado el septiembre de 2024, de <https://www.aerocivil.gov.co/atencion/planeacion/Politicasy%20lineamientos%20y%20manuales/122023%20PLAN%20ESTRATEGICO%20INSTITUCIONAL%202022-2026%20V6.pdf>
- Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil. (2022). *Plan Estratégico Institucional 2022 - 2026*. Recuperado el 2024, de <https://www.aerocivil.gov.co/atencion/planeacion/Politicasy%20lineamientos%20y%20manuales/122023%20PLAN%20ESTRATEGICO%20INSTITUCIONAL%202022-2026%20V6.pdf>
- Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil. (2023). *Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano*. Bogotá. Recuperado el 2024, de https://www.aerocivil.gov.co/aerocivil/talento-humano/Planes_DTH/Plan%20Estrat%C3%A9gico%20de%20Talento%20Humano%202023%20versi%C3%B3n%201.pdf#:~:text=En%20ese%20sentido%2C%20este%20documento%20pretende%20presen tar%20el,Integrado%20de%20Planeaci%C3%B3n%20



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

POLÍTICA DE OPERACIÓN

POLÍTICA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Clave:

Versión:

Fecha de aprobación: