

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

AEROPUERTO INTERNACIONAL MATECAÑA
2026

Tabla de Contenido

1.	Introducción	4
2.	Definiciones.....	4
2.1.	Competencia	4
2.2.	Capacitación	4
2.3.	Formación.....	4
2.4.	Educación no formal (Educación para el trabajo y desarrollo humano).....	5
2.5.	Educación informal.....	5
2.6.	Educación formal.....	5
3.	Marco Legal	5
4.	Propósito del Plan de Capacitación, Inducción y Reinducción.....	6
5.	Justificación	6
6.	Objetivo General	7
7.	Objetivos Específicos.....	7
8.	Componentes de Formación del Plan	7
8.1.	Componente básico o de orientación	7
8.2.	Componente técnico y operativo.....	7
8.3.	Componente administrativo	8
	Agrupación de actividades de capacitación orientadas al desarrollo de competencias administrativas y de gestión, comunes a las entidades públicas, que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de los procesos institucionales.	8
8.4.	Componente humanístico	8
9.	Políticas y Estrategias de Plan de Capacitación, Inducción y Reinducción.....	8
9.1.	Política de capacitación.....	9
9.2.	Política de inducción	10
•	Programa de Control Interno	11
•	Programa de la Asesoría Jurídica	11
•	Programa de la Oficina Administrativa y Financiera	11
•	Programa de la Dirección Técnica	11
9.3.	Política de reinducción	11
10.	Estructura de Formación y Capacitación.....	11
11.	Programas	12
11.1.	Programa: Conocimiento y Socialización del Plan Institucional de Capacitación	12

11.2.	Programa: Estrategias de Comunicación y Divulgación	12
11.3.	Programa: Desarrollo de Habilidades y Competencias Laborales.....	13
11.4.	Programa: Fortalecimiento Tecnológico y Sistemas de Información.....	13
11.5.	Programa: Capacitación en Gestión Financiera, Contable y Presupuestal	14
11.6.	Programa: Contratación Estatal, SECOP II y Gestión Predial.....	14
11.7.	Programa: Control Interno, Gestión del Riesgo y MIPG.....	15
11.8.	Programa: Gestión Documental, Archivo y Correspondencia.....	15
11.9.	Programa: Planeación Estratégica y Gestión de Proyectos.....	15
11.10.	Programa: Gestión Aeronáutica y Seguridad Aeroportuaria	16
11.11.	Programa: Atención al Ciudadano e Inclusión	16
11.12.	Programa: Fortalecimiento de la Capacidad Laboral Individual y de Equipo.....	17
11.13.	Programa: Gestión Ambiental y Sostenibilidad Institucional.....	17
	Objetivo.....	17
	Sensibilizar a los servidores públicos sobre la protección del territorio y el medio ambiente.....	17
	Actividades	17
	Seminarios sobre sostenibilidad, gestión ambiental y normatividad ambiental aplicable al sector aeroportuario.....	17
	Meta	17
	Fomentar prácticas institucionales responsables con el medio ambiente.....	17
11.14.	Programa de Inducción	18
11.15.	Programa de Reinducción	18
12.	Red Institucional de Capacitación	19
13.	Evaluación de Los Programas de Capacitación, Inducción y Reinducción	20
14.	Presupuesto Vigencia 2026	20

1. Introducción

El Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira adopta el Plan de Capacitación, Inducción y Reinducción 2026 como una herramienta estratégica orientada al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias tanto técnicas como personales de los servidores públicos, en consonancia con la Constitución Política de Colombia y la normatividad vigente que regula los procesos de formación en las entidades públicas.

Este plan busca garantizar el uso eficiente de los recursos financieros destinados a la capacitación, priorizando la formación de los empleados públicos de carrera y promoviendo el desarrollo continuo de los servidores de la entidad. Se focaliza en la actualización, perfeccionamiento y ampliación de conocimientos, con el objetivo de mejorar la prestación de servicios del Aeropuerto Internacional Matecaña y optimizar el desempeño de funciones y proyectos estratégicos de la entidad.

2. Definiciones

El Plan de Capacitación, Inducción y Reinducción 2026 del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira se fundamenta en las siguientes definiciones:

2.1. Competencia

Capacidad de una persona para desempeñar, en distintos contextos y con base en los estándares de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un cargo. Esta capacidad se determina por la combinación de conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes. (Fuente: Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2008 - DAFP)

2.2. Capacitación

Conjunto de procesos organizados, tanto de educación no formal como informal, orientados a prolongar y complementar la educación inicial. Su objetivo es generar conocimientos, desarrollar habilidades y fortalecer actitudes para incrementar la capacidad individual y colectiva, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional, a la mejora de la prestación de servicios y al desempeño eficaz de los cargos. (Artículo 4 del Decreto 1567 de 1998)

2.3. Formación

Proceso orientado a desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa, contribuyendo al desarrollo integral del servidor público.

2.4. Educación no formal (Educación para el trabajo y desarrollo humano)

Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, organizada por la institución en proyectos educativos flexibles, sin sujeción al sistema de niveles y grados de la educación formal. (Ley 1064 de 2006; Ley 115 de 1994; Decreto 2888 de 2007)

2.5. Educación informal

Conocimiento adquirido de manera libre y espontánea a través de personas, instituciones, medios de comunicación, tradiciones, costumbres y experiencias sociales no estructuradas. (Ley 115 de 1994)

2.6. Educación formal

Educación impartida en establecimientos educativos autorizados, con secuencia regular de ciclos lectivos, siguiendo pautas curriculares progresivas y conducente a grados y títulos académicos. (Ley 115 de 1994; Decreto 1567 de 1998, art. 4; Decreto 1227 de 2005, art. 73).

3. Marco Legal

El Plan de Capacitación, Inducción y Reinducción 2026 del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira se enmarca en la siguiente normatividad vigente aplicable a las entidades del sector público:

Constitución Política de Colombia (1991), artículo 53.	Establece la capacitación y el adiestramiento como principios mínimos fundamentales del trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998, y Sentencia C-1163 de 2000.	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 489 de 1998	Define el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares del Sistema de Desarrollo Administrativo.
Ley 734 de 2002, artículos 33 y 34.	Reconoce la capacitación como un derecho y un deber de los servidores públicos para el adecuado desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004, Art. 36	Establece que la capacitación debe orientarse al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, con el fin de mejorar la prestación del servicio público.

Decreto 4110 de 2004 – NTCGP 1000 numeral 6.2 (Talento Humano).	Dispone que la competencia del servidor público se base en educación, formación, habilidades y experiencia adecuadas.
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios	Fortalece la educación para el trabajo y el desarrollo humano como modalidad de educación no formal.
Circular Externa DAFP No. 100- 010 de 2014	Brinda orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Decreto 1083 de 2015	Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017–2027.
Decreto 894 de 2017 y Sentencia C-527 de 2017.	Modifican disposiciones relacionadas con la profesionalización del servidor público y la capacitación de servidores nombrados en provisionalidad, en el marco del Acuerdo Final de Paz.
Decreto 051 de 2018.	Modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015 y deroga el Decreto 1737 de 2009.
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales.	Establece los lineamientos pedagógicos para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con enfoque en competencias laborales.

4. Propósito del Plan de Capacitación, Inducción y Reinducción

El Plan de Capacitación, Inducción y Reinducción 2026 del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira tiene como propósito articular los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación con los procesos de desarrollo del talento humano, fortaleciendo las competencias técnicas y comportamentales de los servidores públicos para mejorar el desempeño institucional y la calidad del servicio.

5. Justificación

El Plan de Capacitación constituye una herramienta estratégica para orientar el aprendizaje organizacional en coherencia con la misión y los objetivos institucionales, permitiendo una adecuada priorización de las acciones formativas conforme a las necesidades identificadas y al presupuesto disponible.

Su implementación contribuye al uso eficiente de los recursos públicos y al fortalecimiento de una planta de personal competente, comprometida y capaz de aportar al cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos de la entidad.

6. Objetivo General

Fortalecer los conocimientos y competencias técnicas y comportamentales de los servidores públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, mediante programas estratégicos de capacitación, inducción y reinducción, orientados a mejorar el desempeño laboral, la calidad del servicio y el cumplimiento de la misión institucional.

7. Objetivos Específicos

- Identificar e implementar modalidades de capacitación acordes con las necesidades reales de la entidad, que contribuyan al fortalecimiento de las competencias requeridas para el adecuado desempeño de las funciones.
- Fortalecer los conocimientos y habilidades de los servidores públicos, promoviendo el aprendizaje continuo y la generación de valor institucional.
- Promover acciones de formación que contribuyan al desarrollo personal y laboral de los servidores públicos, favoreciendo un ambiente de trabajo eficiente y comprometido.

8. Componentes de Formación del Plan

El Plan de Capacitación, Inducción y Reinducción del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira se estructura a partir de componentes de formación orientados al fortalecimiento integral de las competencias de los servidores públicos, en coherencia con las necesidades institucionales y la mejora continua del servicio.

8.1. Componente básico o de orientación

Comprende actividades de inducción y reinducción orientadas a fortalecer el conocimiento sobre las funciones generales del Estado, la misión institucional, el funcionamiento de las dependencias y las responsabilidades propias del cargo, promoviendo el compromiso con el servicio público y la atención al ciudadano.

8.2. Componente técnico y operativo

Incluye acciones de formación dirigidas al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y destrezas directamente relacionadas con las funciones del cargo, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos misionales y al desempeño eficiente en el puesto de trabajo.

8.3. Componente administrativo

Agrupar actividades de capacitación orientadas al desarrollo de competencias administrativas y de gestión, comunes a las entidades públicas, que apoyan la toma de decisiones y el fortalecimiento de los procesos institucionales.

8.4. Componente humanístico

Busca fortalecer competencias comportamentales mediante acciones enfocadas en comunicación efectiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos, sentido de pertenencia, creatividad y valores del servicio público.

9. Políticas y Estrategias de Plan de Capacitación, Inducción y Reinducción

La Gerencia del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira reconoce la gestión del talento humano como una prioridad estratégica y asume la capacitación, inducción y reinducción como herramientas fundamentales para el fortalecimiento de las competencias técnicas, profesionales y comportamentales de los servidores públicos, promoviendo el mejoramiento continuo, la excelencia en el servicio y el sentido de identidad institucional.

En este marco, la entidad adopta el Plan Institucional de Capacitación, Inducción y Reinducción 2026 como una política orientadora de los procesos de formación, alineada con la Constitución Política, la normatividad vigente y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con el propósito de mejorar la calidad de la prestación del servicio público y consolidar capacidades institucionales sostenibles.

Para el cumplimiento del Plan, se establecen las siguientes políticas y estrategias:

- Orientar la capacitación al desarrollo de competencias y valores del servicio público, conforme a la normatividad vigente y lineamientos del DAFP.
- Garantizar la participación activa y el compromiso de los servidores públicos en los procesos de capacitación, inducción y reinducción.
- Asegurar que las acciones formativas respondan a las necesidades reales de las áreas y de los servidores públicos.
- Liderar la ejecución del Plan desde el área de Talento Humano, en coordinación con la Oficina Administrativa y Financiera.

- Planificar las actividades de capacitación mediante cronogramas previamente definidos y divulgados oportunamente.
- Llevar control y registro de la inscripción, asistencia y cumplimiento de la intensidad horaria de cada actividad.
- Promover la puntualidad, continuidad y periodicidad de los procesos de capacitación.
- Realizar seguimiento y medición del impacto de las acciones de capacitación, inducción y reinducción.

Entre las políticas del Plan de Capacitación, Inducción y Reinducción se tienen:

9.1. Política de capacitación

El Plan de Capacitación, Inducción y Reinducción desarrollará programas orientados al fortalecimiento de competencias, al mejoramiento de los procesos institucionales y al desarrollo de la capacidad laboral individual y de equipo de los servidores públicos.

La capacitación se concibe como un conjunto de procesos organizados orientados a la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el fortalecimiento de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva, contribuir al cumplimiento de la misión institucional, mejorar la prestación del servicio público y promover el desarrollo integral del servidor.

Las actividades de capacitación estarán dirigidas a atender necesidades específicas de formación requeridas para el logro de los objetivos organizacionales, y podrán desarrollarse en periodos de tiempo definidos, de acuerdo con la disponibilidad institucional y presupuestal.

En el marco de esta política, se establecen los siguientes programas de capacitación:

- a) Programa de desarrollo de competencias técnicas, normativas y de gestión**
 - SECOP II y contratación estatal
 - Normatividad laboral y administrativa
 - Gestión financiera y presupuestal
 - Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
 - Habilidades tecnológicas y transformación digital
 - Gestión integral de bienes públicos
 - Actualización normativa y legal
 - Desarrollo de habilidades personales
- b) Programa de desarrollo de habilidades interpersonales y trabajo en equipo**
 - Trabajo en Equipo y Comunicación efectiva
 - Gestión de Riesgos y Control Interno
 - Atención al Ciudadano y Cultura del Servicio

- Gestión de Proyectos Institucionales

9.2. Política de inducción

La política de inducción tiene como objetivo facilitar la integración del servidor público a la entidad, su cultura organizacional y sistema de valores, así como familiarizarlo con el servicio público, la misión, visión y objetivos institucionales, promoviendo el sentido de pertenencia hacia el Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.

El programa de inducción se desarrollará cada vez que ingrese un servidor público a la entidad y se llevará a cabo mediante reuniones y actividades coordinadas con los responsables de las diferentes áreas.

El programa institucional de inducción deberá:

- a) Familiarizar a los servidores públicos nuevos con la estructura de la entidad, su misión y objetivos, motivando su participación en la construcción de la visión institucional.
- b) Integrar a los servidores públicos al sistema de valores institucionales, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la formación ética.
- c) Instruir a los servidores públicos sobre los aspectos relacionados con sus dependencias, responsabilidades, deberes y derechos.
- d) Articular las expectativas del servidor público con las necesidades del cargo, en coordinación con el jefe inmediato, evaluando conocimientos, habilidades y facilitando la integración a los equipos de trabajo.
- e) Informar sobre la normatividad aplicable, las políticas de transparencia, prevención de la corrupción, inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- f) Facilitar el proceso de adaptación del servidor público a la cultura organizacional, apoyando el manejo de la ansiedad propia del ingreso a un nuevo entorno laboral.
- g) Desarrollar la inducción de manera individual o grupal, según el número de servidores que ingresen a la entidad.
- h) Bajo la coordinación del área de Talento Humano, cada dependencia definirá su plan de trabajo y subprogramas de inducción, entre los cuales se contemplan:

- Programa de Control Interno
- Programa de la Asesoría Jurídica
- Programa de la Oficina Administrativa y Financiera
- Programa de la Dirección Técnica

9.3. Política de reinducción

La reinducción es un proceso obligatorio para las entidades públicas, orientado a actualizar a los servidores públicos en relación con los cambios normativos, institucionales y estratégicos, de conformidad con lo establecido en la Ley 190 de 1995 y el Decreto Ley 1567 de 1998.

El Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, a través del área de Talento Humano, desarrollará procesos de reinducción de manera periódica o cuando se presenten cambios relevantes en la estructura organizacional, en las políticas institucionales o en la administración, con el fin de fortalecer la apropiación de la cultura organizacional y el desempeño institucional.

La reinducción estará orientada a

- Informar a los servidores públicos sobre reformas organizacionales, normativas y cambios institucionales.
- Actualizar la misión institucional, funciones de las dependencias y responsabilidades de los cargos.
- Reforzar el sistema de valores, la ética pública y el sentido de pertenencia.
- Socializar disposiciones relacionadas con transparencia, prevención de la corrupción, inhabilidades e incompatibilidades.
- Comunicar cambios relevantes en la gestión del talento humano.

Bajo la coordinación del área de Talento Humano, cada dependencia definirá su plan de trabajo y participación en los programas de reinducción institucional.

10. Estructura de Formación y Capacitación



11. Programas

Los siguientes programas y desarrollo de los mismos surgen a partir del diagnóstico realizado a los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira:

11.1. Programa: Conocimiento y Socialización del Plan Institucional de Capacitación

Objetivos

Diseñar y socializar el Plan Institucional de Capacitación, Inducción y Reinducción 2026, de acuerdo con las necesidades identificadas, garantizando su conocimiento por parte de todos los servidores públicos.

Actividades

- Aplicación y análisis del diagnóstico de necesidades de capacitación.
- Formulación del Plan Institucional 2026.
- Socialización del Plan con los servidores públicos.

Meta

- 100 % de los servidores públicos conocen el Plan Institucional de Capacitación.

Periodo de ejecución

- Enero – febrero de 2026.

Indicadores

- Número de servidores encuestados.
- Número de servidores socializados.

11.2. Programa: Estrategias de Comunicación y Divulgación

Objetivo

Fortalecer los mecanismos de comunicación institucional para la divulgación efectiva de las actividades de capacitación, inducción y reinducción.

Actividades

- Identificación y uso de medios institucionales (correo electrónico, circulares, comunicaciones internas).
- Divulgación de convocatorias, cronogramas y resultados del plan.

Meta

- Garantizar cobertura informativa del 100 % de los servidores públicos.

Periodo de ejecución

- Durante la vigencia 2026.

Indicadores

- Número de comunicaciones emitidas.
- Número de servidores informados.

11.3. Programa: Desarrollo de Habilidades y Competencias Laborales

Objetivo

Fortalecer las habilidades blandas y competencias transversales de los servidores públicos para mejorar el desempeño individual, el trabajo en equipo y el clima organizacional.

Actividades

Seminarios y talleres sobre comunicación efectiva, trabajo en equipo, liderazgo, retroalimentación efectiva y corresponsabilidad en las funciones.

Meta

Mejorar las competencias comunicativas y colaborativas de los empleados públicos.

Periodo de Ejecución

- Febrero a diciembre de 2026.

Indicadores

- Número de servidores capacitados.

11.4. Programa: Fortalecimiento Tecnológico y Sistemas de Información

Objetivo

Mejorar el uso y apropiación de herramientas tecnológicas, software institucional y equipos de cómputo.

Actividades

Capacitaciones en manejo de sistemas institucionales, herramientas digitales, nuevos software y uso adecuado de equipos de computación.

Meta

Incrementar la eficiencia operativa y el adecuado uso de los recursos tecnológicos

Periodo de Ejecución

- Febrero a diciembre de 2026.

Indicadores

- Número de servidores capacitados.

11.5. Programa: Capacitación en Gestión Financiera, Contable y Presupuestal

Objetivo

Actualizar y fortalecer los conocimientos en gestión financiera, contable, tributaria y presupuestal del sector público.

Actividades

Seminarios en presupuesto público, gestión financiera, recaudo, cartera y normatividad tributaria aplicable.

Meta

Fortalecer la correcta administración y control de los recursos públicos.

Periodo de Ejecución

- Febrero a diciembre de 2026.

Indicadores

- Número de servidores capacitados.

11.6. Programa: Contratación Estatal, SECOP II y Gestión Predial

Objetivo

Fortalecer las competencias en contratación pública, gestión predial, avalúos y defensa judicial.

Actividades

Capacitaciones en Estatuto de Contratación Estatal, SECOP II, TVEC, supervisión contractual y gestión predial.

Meta

Mejorar la gestión contractual y reducir riesgos jurídicos y administrativos.

Periodo de Ejecución

- Febrero a diciembre de 2026.

Indicadores

- Número de servidores capacitados.

11.7. Programa: Control Interno, Gestión del Riesgo y MIPG

Objetivo

Fortalecer el control interno basado en riesgos, la mejora continua y la prevención de la corrupción.

Actividades

Seminarios en MIPG, control interno, gestión del riesgo, normatividad vigente y análisis de procesos.

Meta

Optimizar el cumplimiento institucional y la transparencia en la gestión pública.

Periodo de Ejecución

- Febrero a diciembre de 2026.

Indicadores

- Número de servidores capacitados.

11.8. Programa: Gestión Documental, Archivo y Correspondencia

Objetivo

Fortalecer las competencias en gestión documental conforme a la normatividad vigente.

Actividades

Capacitaciones en archivo, correspondencia, organización documental y gestión de la información.

Meta

Garantizar una adecuada administración documental en la entidad.

Periodo de Ejecución

- Febrero a diciembre de 2026.

Indicadores

- Número de servidores capacitados.

11.9. Programa: Planeación Estratégica y Gestión de Proyectos

Objetivo

Fortalecer la planeación institucional y la gestión de proyectos estratégicos.

Actividades

Seminarios sobre planeación estratégica, planes maestros, planes de desarrollo y gestión de proyectos aeroportuarios.

Meta

Mejorar la formulación, ejecución y seguimiento de proyectos institucionales.

Periodo de Ejecución

- Febrero a diciembre de 2026.

Indicadores

- Número de servidores capacitados.

11.10. Programa: Gestión Aeronáutica y Seguridad Aeroportuaria**Objetivo**

Actualizar y fortalecer conocimientos técnicos del sector aeronáutico.

Actividades

Cursos y seminarios en gestión aeronáutica, seguridad aeroportuaria, derecho aeronáutico y normatividad de la Aeronáutica Civil.

Meta

Fortalecer las competencias técnicas del personal vinculado a procesos aeroportuarios.

Periodo de Ejecución

- Febrero a diciembre de 2026.

Indicadores

- Número de servidores capacitados.

11.11. Programa: Atención al Ciudadano e Inclusión**Objetivo:**

Mejorar la atención al ciudadano con enfoque diferencial e inclusivo.

Actividades:

Capacitaciones en servicio al ciudadano, inclusión, comunicación asertiva y calidad en la atención.

Meta:

Fortalecer la relación de la entidad con la ciudadanía.

Periodo de Ejecución

- Febrero a diciembre de 2026.

Indicadores

- Número de servidores capacitados.

11.12. Programa: Fortalecimiento de la Capacidad Laboral Individual y de Equipo

Objetivo

Desarrollar competencias colectivas que fortalezcan el trabajo colaborativo y la gestión institucional.

Actividades

- Capacitaciones en trabajo en equipo, comunicación efectiva y cultura del servicio.
- Formación en gestión de riesgos, control interno y gestión de proyectos institucionales.

Meta

- Fortalecer las competencias laborales individuales y colectivas de los servidores públicos, mejorando el trabajo colaborativo, la atención al ciudadano y la gestión institucional.

Periodo de Ejecución

- Febrero a diciembre de 2026.

Indicadores

- Número de servidores capacitados.

11.13. Programa: Gestión Ambiental y Sostenibilidad Institucional

Objetivo

Sensibilizar a los servidores públicos sobre la protección del territorio y el medio ambiente.

Actividades

Seminarios sobre sostenibilidad, gestión ambiental y normatividad ambiental aplicable al sector aeroportuario.

Meta

Fomentar prácticas institucionales responsables con el medio ambiente.

Periodo de Ejecución

- Febrero a diciembre de 2026.

Indicadores

- Número de servidores capacitados.

11.14. Programa de Inducción

Objetivo

Facilitar la integración del empleado público a la cultura organizacional, al sistema de valores y al servicio público, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el conocimiento institucional.

Descripción

La inducción se realizará de manera presencial bajo la coordinación del área de Talento Humano. Cada dependencia (Control Interno, Asesoría Jurídica, Oficina Administrativa y Financiera y Dirección Técnica) desarrollará su inducción conforme a su plan de trabajo, con una duración máxima de dos (2) horas.

Contenidos mínimos

- Estructura organizacional, misión, visión, valores, objetivos y funciones de la entidad.
- Sistema Integrado de Gestión, control interno, seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente y seguridad de la información.
- Manuales, procedimientos y comunicaciones institucionales.
- Gobierno Digital y conocimiento de la página web institucional.
- Manejo general de aplicativos institucionales (SIIF, SECOP, SIGEP, SIA OBSERVA y sistema de gestión documental).

Acompañamiento

Se asignará un tutor por un período de quince (15) días, designado por el jefe del área en la cual se desempeñará el servidor público.

11.15. Programa de Reinducción

Objetivo

Reorientar la integración de los servidores públicos a la cultura organizacional, actualizando conocimientos frente a los cambios normativos, institucionales y administrativos, y fortaleciendo el sentido de pertenencia e identidad institucional.

Descripción

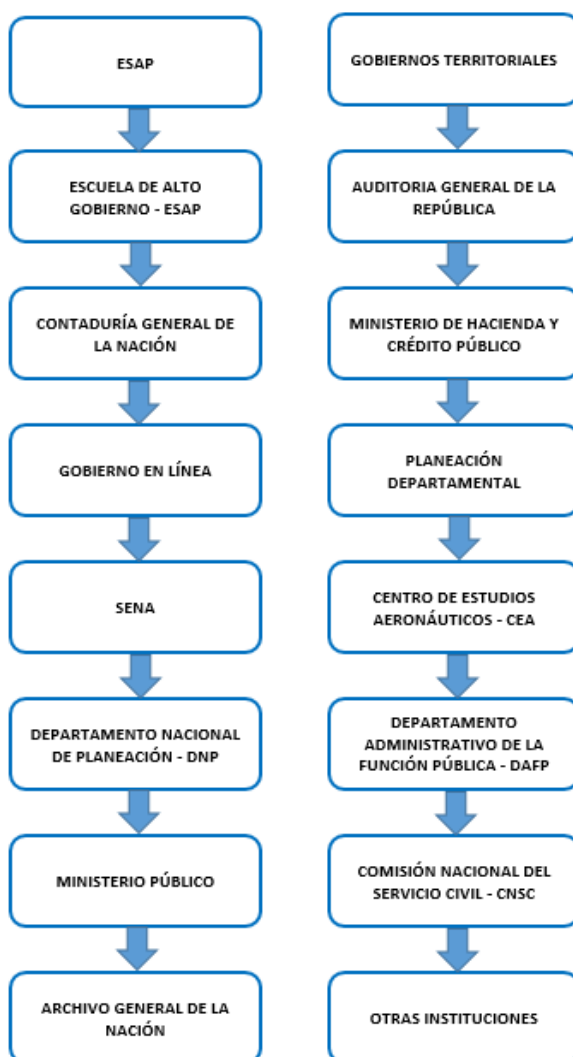
En cumplimiento del Decreto 1567 de 1998, la entidad desarrollará programas de reintucción al menos cada dos (2) años, o cuando se presenten cambios relevantes en la estructura, políticas, planes o procesos institucionales.

La reintucción se fundamentará en el programa de inducción, incorporando los lineamientos, políticas, planes, programas y proyectos vigentes de la entidad, así como las disposiciones generales del Estado.

Enfoque

La definición y ejecución de los subprogramas de reintucción se realizará de acuerdo con las necesidades institucionales, especialmente aquellas relacionadas con la modernización institucional y los cambios organizacionales, en coordinación con los profesionales y asesores de la Gerencia y bajo la orientación del área de Talento Humano.

12. Red Institucional de Capacitación



13. Evaluación de Los Programas de Capacitación, Inducción y Reinducción


Al finalizar la vigencia, se realizará la evaluación de los Programas de Capacitación, Inducción y Reinducción, con el fin de verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos para el año 2026.

La evaluación permitirá identificar el nivel de ejecución de las actividades programadas, analizar las acciones que no se lograron desarrollar y determinar los factores que incidieron en su cumplimiento o en la aparición de dificultades. Asimismo, se recogerán las observaciones y sugerencias de mejora, las cuales servirán como insumo para el fortalecimiento y ajuste de los programas en las siguientes vigencias.

14. Presupuesto Vigencia 2026

Todos y cada uno de los programas establecidos en el presente plan estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira correspondiente a la vigencia 2026.

Atentamente,

ACTUACIÓN	NOMBRE	CARGO O VINCULACIÓN	FIRMA
Elaborado por:	Melissa González Londoño	Técnico Administrativo – Talento Humano	
Revisado por:	Diana Milena Agudelo García	Contratista SGC y SCI	
Revisado por:	Edwin Yohan Duque García	Contratista	
Aprobado por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones técnicas y legales vigentes, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.			