Transporte AERONÁUTICA CIVIL

RESOLUCIÓN NÚMERO 02439 **DE** 30 JUL 2026

"Por medio de la cual se ordena la apertura del proceso de Selección Abreviada de Menor Cuantía No. 26001273 H3 de 2026"

EL DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por la Leyes 80 de 1993, 1150 de 2007, el Decreto 1082 de 2015, la Resolución No. 02059 del 20 de septiembre de 2024 "*Por medio del cual se adopta el Manual de Contratación de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil (AEROCIVIL)*", y en ejercicio de las facultades otorgadas por el Decreto 1294 de 2021 "Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil AEROCVIVIL", y por la Resolución No 03014 del 26 de septiembre de 2025 y

CONSIDERANDO:

Que la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil – AEROCIVIL, como ente rector del sector aeronáutico, tiene como objetivo garantizar el desarrollo de la aviación civil y la administración del espacio aéreo en condiciones de seguridad y eficiencia, en concordancia con las políticas, planes y programas gubernamentales.

Que el Decreto 1294 de 2021 "Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil – AEROCIVIL", establece dentro de las funciones de la Entidad la administración y fortalecimiento del talento humano institucional, así como la dirección y orientación de los servicios administrativos y logísticos requeridos para el adecuado funcionamiento de la Entidad.

Que el artículo 38 del citado decreto asigna a la Secretaría General, entre otras funciones, la de orientar las políticas y programas de bienestar y de seguridad y salud en el trabajo de la entidad.

Que a su vez, el artículo 39 establece dentro de las funciones de la Dirección de Gestión Humana la siguiente:

(...) Dirigir la planeación, formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Entidad.

Que la Dirección de Gestión Humana a través de la Resolución No 1294 de 2021 tiene dentro de sus funciones la de dirigir la planeación, formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC de la entidad y que a través de la Resolución 0354 del 2022 por medio de la cual se crean los grupos internos de trabajo y se le asignan sus responsabilidades en la Unidad Administrativa Especial Aeronáutica Civil se le asigno al grupo de Bienestar y Desarrollo Humano la función especifica de diseñar ejecutar y evaluar el plan institucional de capacitación.

(...)

4. Diseñar, ejecutar y evaluar el Plan Institucional de Capacitación y el Sistema de Estímulos dirigidos a los servidores públicos, de conformidad con las normas vigentes.

Que en concordancia con lo anterior, el Decreto Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado", establece en su artículo 2 que: "el sistema nacional de capacitación, 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".

Que de igual manera el literal c del artículo 3 del Decreto Ley en mención, dispone que el propósito de los planes institucionales consiste en organizar la capacitación internamente, por lo que cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación y el literal d del mismo artículo de la norma anteriormente citada, prevé que: "Cada entidad contará para la capacitación con los recursos previstos en el presupuesto, así como sus propios recursos físicos y humanos, los cuales debe administrar con eficiencia y transparencia, estableciendo mecanismos que permitan compartirlos con otros organismos para optimizar su impacto.".

Que por su parte el artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998 define la capacitación como: "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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa".

Que a su vez, la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", señala en el numeral 1 del artículo 36 que: "la capacitación y formación de los empleados público está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Que de la misma manera el Decreto Ley 790 de 2005 – Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Aerocivil establece en el Art. 26 los objetivos de la capacitación dentro del Sistema Específico de Carrera indicando que la capacitación de los empleados públicos del cuerpo Aeronáutico dentro del Sistema Específico de Carrera estará orientada al desarrollo de la aviación civil en condiciones de seguridad, mediante la adquisición de los conocimientos, habilidades y destrezas, y el fomento de los valores y actitudes, que permitan adquirir conocimientos para desempeñar con idoneidad los cargos relacionados con la supervisión de la aviación, la prestación de los servicios aeronáuticos y aeroportuarios y los empleos del cuerpo administrativo de la Unidad.

Que el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", determina en su artículo 2.2.9.1 determina que: "Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación". Así mismo, en el artículo 2.2.9.2 del Decreto 1083 de 2015 precisa que los programas de capacitación: "deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia."

Que de la misma manera el numeral 3 del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019, dispone como derecho de los servidores públicos recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones, así como, es obligación de las entidades estatales de procurar fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, aportando conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

Que así mimo la Ley 1960 de 2019 "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones", en su artículo 3 modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, que se refiere a los principios rectores de la capacitación, amplía su alcance, en lo que se refiere a la profesionalización del servidor público, precisando que: Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

Que el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030 expedido por el DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública, establece los lineamientos para que las entidades públicas formulen sus Planes Institucionales de Capacitación, profesionalizando y fortaleciendo las competencias de los servidores públicos, en coherencia con el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026. En este documento se establecen seis ejes temáticos que se deben tener en cuenta: 1) Paz total, Memoria y Derechos Humanos, 2) Territorio, Vida y Ambiente, 3) Mujeres, Inclusión y Diversidad, 4) Transformación Digital y Cibercultura, 5) Probidad Ética e Identidad de lo público y 6) Habilidades y competencias

Que del resultado de diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, a través del cual se identificaron las capacitaciones que requieren los funcionarios de la Aeronáutica Civil del cuerpo administrativo y misional, se priorizaron los

RESOLUCIÓN NÚMERO 02439 **DE** 30 JUL 2026

"Por medio de la cual se ordena la apertura del proceso de Selección Abreviada de Menor Cuantía No. 26001273 H3 de 2026".

procesos de formación a través del del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para el año 2026, donde se evidencia la necesidad de contratar setenta y seis (76) capacitaciones externas detalladas previamente y la evaluación de impacto.

Que las capacitaciones se encuentran alineadas al Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026, así como, los lineamientos y directrices enmarcados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023 – 2030, la Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC y el Programa del Servidor 4.0. de Función Pública (2023) y dando cumplimiento al marco legal y normativo relacionado con el proceso de cualificación del personal.

Que, en consecuencia, la Entidad adelantará el presente proceso de contratación mediante la modalidad de Selección Abreviada de Menor Cuantía, de conformidad con lo dispuesto en el literal a) numeral 2 del artículo 2 de la Ley 1150 de 2007 y los artículos 2.2.1.2.1.2.20. del Decreto 1082 de 2015.

Que la necesidad contractual se encuentra incluida en el Plan Anual de Adquisiciones de la Entidad para la vigencia 2026.

Que, de acuerdo con el estudio de mercado realizado por la Entidad, el presupuesto oficial estimado para atender la necesidad corresponde a la suma de MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MILLONES SEISCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL PESOS M/CTE) ($1.389.689.000), incluido IVA y demás impuestos, tasas, contribuciones, costos directos e indirectos a que haya lugar.

Que las obligaciones derivadas del presente proceso de selección se encuentran amparadas con los Certificados de Disponibilidad Presupuestal No. 118026 del 24 de marzo de 2026, los cuales hacen parte integral del mentado proceso.

Que en cumplimiento de lo ordenado por el Decreto 1082 de 2015, el aviso de convocatoria, el proyecto de pliego de condiciones, estudios y demás documentos previos, fueron publicados en la plataforma SECOP II (Sistema Electrónico para la Contratación Pública) desde el 04 al 12 de junio de 2026, con el fin que los interesados en participar presentaran observaciones al proceso.

Que dentro del término establecido para ello se presentaron observaciones a los documentos del proceso, las cuales fueron revisadas, analizadas y se otorgó respuesta a cada una de ellas.

Que el presente proceso de selección NO cumple con los presupuestos legales para ser limitado a MiPymes.

Que en Comité de Contratación llevado a cabo el 21 de julio de 2026, los miembros del comité recomendaron la publicación del pliego de condiciones definitivo, estudios y demás documentos del presente proceso.

Que, por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - OBJETO Y MODALIDAD: Ordenar la apertura del proceso de selección abreviada de menor cuantía para **IMPLEMENTAR PROGRAMA DE CAPACITACIÓN INTEGRAL EN COMPETENCIAS ESENCIALES Y ESPECIFICAS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA AERONÁUTICA CIVIL, EN EL MARCO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC), Y EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.**

Las especificaciones técnicas, condiciones de ejecución, obligaciones y demás características del proceso se encuentran contenidas en el estudio previo, especificaciones técnicas y pliego de condiciones publicados en la plataforma SECOP II.

ARTÍCULO SEGUNDO. – El cronograma del proceso de selección será el establecido en la plataforma SECOP II, el cual hará parte integral del presente proceso contractual.

ARTICULO TERCERO- PRESUPUESTO: LA AEROCIVIL ha determinado el presupuesto oficial para el presente proceso correspondiente a la suma de **MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MILLONES SEISCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL PESOS M/CTE) ($1.389.689.000)** incluido IVA y demás impuestos de Ley, costos directos e indirectos a que haya lugar.

Transporte AERONÁUTICA CIVIL

RESOLUCIÓN NÚMERO 02439 **DE** 30 JUL 2026

"Por medio de la cual se ordena la apertura del proceso de Selección Abreviada de Menor Cuantía No. 26001273 H3 de 2026".

ARTÍCULO CUARTO – LUGAR DE CONSULTA DE DOCUMENTOS: El pliego de condiciones definitivo, su complementario, los estudios y documentos previos se podrán consultar en la plataforma SECOP II.

Artículo QUINTO – CONVOCATORIAS VEEDURÍAS: Las veedurías ciudadanas establecidas de conformidad con la Ley 850 de 2003, podrán desarrollar sus actividades durante la etapa precontractual, contractual y postcontractual en el presente proceso de Selección.

ARTÍCULO SEXTO – CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL: El proceso de selección se encuentra respaldado por el certificado de Disponibilidad Presupuestal citado en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEPTIMO: En el evento que ocurra o se presente durante el desarrollo del presente proceso de selección alguna de las circunstancias contempladas en el artículo 93 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, la Entidad procederá a revocar el presente acto administrativo

ARTÍCULO OCTAVO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y contra ella no procede recurso alguno.

ARTÍCULO NOVENO: Publicar el presente Acto Administrativo en el Sistema Electrónico de Contratación Pública SECOP II.

Dada en Bogotá D. C., a los 30 JUL 2026

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

EDILSON ARENAS SILVA
Director Administrativo

Elaboró: Marlon Antonio Hernández Ferrer – Contratista / Grupo de procesos Precontractuales
Revisó: Jesús Mosquera Titimbo – Profesional Aeronáutico III JMT
Revisó: María Lola Hernández Calderón – Coordinadora Grupo Precontractual