ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES
SECRETARIA GENERAL-DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Concertación											Avance			Evaluación		Evidencias	
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio - fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado		% cumplimiento programado a 1er semestre	Seg I sem	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Descripción	Ubicación
1	La transformación institucional a la modernidad	Cumplir con las actividades programadas en el Plan de Acción	Numero de actividades realizadas / Total Actividades programadas	31/01/2020 31/12/2020	Definir el Sistema de Gestión del Conocimiento en la Aerocivil	21%	10%	10%	5%	10,0%	Se entrega del documento de Modelo de Gestión del Conocimiento al DAFP para validación tercera fase. Una vez se desarrolle la validación se iniciarán los siguientes procesos: Validación Oficina Asesora de Planeación (4 Macroprocesos, 33 procesos, 28 grupos) Validación de desarrollo tecnológico institucional para la Gestión del Conocimiento y la Innovación Trabajo colaborativo y conformación de equipo institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación (28 participantes) Alineación e implementación institucional: Componentes: (Sistema de Gestión – Modelo DNAO – Modelo AO – Modelo Gestión del Conocimiento y la Innovación). El Proyecto METODOLOGÍA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA LA COOPERACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL tiene como objetivo establecer un proceso metodológico basado en el desarrollo del Marco Lógico y la Prospectiva de escenarios que potencialice en la Entidad la capacidad de relacionamiento interinstitucional para el fortalecimiento de la Gestión del Conocimiento en el marco de la Cooperación Nacional e Internacional: Cooperación Técnica Cooperación Financiera, Coopeación Sur - Sur, Cooperación Descentralizada Cooperación Interinstitucional, Cooperación Organizacional yCooperación Trinagular Se programa la validación de la tercera fase del Documento de Modelo de Gestión del Conocimiento con el DAFP.	11%	0%	10%	48%	Informes de ejecución del PIC 2020 de febrero a junio	https://teams.microsoft.com/_#/files/General?threadId=19%3A8d0f82ebc8174a0cadacaae77f3c5bf4%40thread.tacv2&ctx=channel&context=1.1&rootfolder=%252Fsites%252FSeguimientoAcuerdosdeGestin-SG-Direcciones%252FShared%2520Documents%252FGeneral%252FAcuerdo%2520SG-Direcci%25C3%25B3n%2520de%2520Talento%2520Humano%252F1.1
			Actividades realizadas / Actividades programadas)*100		Desarrollar el 100% el Plan Institucional de Capacitación - PIC para el desarrollo integral de los servidores públicos.		11%		5%		El cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación y Oferta Académica a la 31 de julio de 2020 es de 41,4%, con el desarrollo de 438 actividades de las 1.057 programadas, orientadas al fortalecimiento institucional y de la Seguridad de la Aviación Civil. * 9,293 personas capacitadas (5.859 servidores capacitados y 3,434 personas externas / 14.854 personas a capacitar en 2020= 63% de avance) Adicionalmente, la Dirección de Talento Humano en el marco de las relaciones interinstitucionales, generó alianzas para el desarrollo de actividades de formación a costo cero como: Archivo General de la Nación, Cámara de Comercio de Bogotá, Ministerio de Transporte, Contraloría General de la República, Departamento Administrativo de la Función Pública, Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado y Compensar. Total de cursos: 48 Total de personas capacitadas: 1384.						
2	La transformación institucional a la modernidad	Cumplimiento en Ejecución de Obligaciones programadas ante el Ministerio de Transporte de los proyectos de inversión a cargo	El valor total de las obligaciones semestrales / Total de la apropiación asignada	31/01/2020 31/12/2020	Ejecutar las Obligaciones de los proyectos de inversión a cargo conforme a lo programado ante el Ministerio de Transporte	30%	30%	15%	2%	4,0%	La Dirección de Talento Humano durante el primer semestre de la vigencia 2020 comprometió a través de sus proyectos de inversión el valor de: $300.930.733 de los $4.402.244.000; lo que equivale a un 7%.	15%	0%	4%	13%	Informes de ejecución presupuestal SIIF	https://teams.microsoft.com/_#/files/General?threadId=19%3A8d0f82ebc8174a0cadacaae77f3c5bf4%40thread.tacv2&ctx=channel&context=2.1&rootfolder=%252Fsites%252FSeguimientoAcuerdosdeGestin-SG-Direcciones%252FShared%2520Documents%252FGeneral%252FAcuerdo%2520SG-Direcci%25C3%25B3n%2520de%2520Talento%2520Humano%252F2.1
									2%		La Dirección de Talento Humano durante el primer semestre de la vigencia 2020 comprometió a través de sus proyectos de inversión el valor de: $109.983.479 de los $4.402.244.000; lo que equivale a un 3%.						
3	La transformación institucional a la modernidad	Dar tratamiento y cierre a los Hallazgos de (Contraloría y de Control Interno), no conformidades de Auditorias y Discrepancias (las que apliquen) con el fin de cerrar los mismos.	Numero de hallazgos cerrados y/o gestionados / Total de hallazgos	31/01/2020 31/12/2020	Dar tratamiento y/o cierre a los Hallazgos de Contraloría (las que apliquen)	11%	6%	5%	2,5%	5,0%	De acuerdo a reporte del Sistema de Gestión se han cerrado 3 hallazgo de Contraloría y 1 se encuentra abierto. La Coordinadira del Grupo de Carrera Administrativa remitió informe a la OCI para mostrar las avances, entre los que se encuentran: • La Aerocivil y la Comisión Nacional del Servicio Civil continúan trabajando en la etapa de planeación del concurso de méritos de la entidad. Es pertinente resaltar que desde el momento en el cual se estableció dar inicio con las actividades requeridas para la ejecución de la misma, se ha realizado un seguimiento constante cumpliendo con cada uno de los compromisos establecidos en las distintas reuniones efectuadas entre delegados de la CNSC y de la Aerocivil. • Se continuó con el Registro Público de Carrera, se anexan las resoluciones. • A la fecha la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC no ha remitido a la U.A.E.A.C, una proyección de costos por vacante para la convocatoria aún cuando ya se cuenta con una estructura del proceso de selección definida, ni a su vez el proyecto de acuerdo de la convocatoria.	6,0%	0%	5%	45%	Documentos trabajo con la CNSC	https://teams.microsoft.com/_#/files/General?threadId=19%3A8d0f82ebc8174a0cadacaae77f3c5bf4%40thread.tacv2&ctx=channel&context=3.1&rootfolder=%252Fsites%252FSeguimientoAcuerdosdeGestin-SG-Direcciones%252FShared%2520Documents%252FGeneral%252FAcuerdo%2520SG-Direcci%25C3%25B3n%2520de%2520Talento%2520Humano%252F3.1
			Numero de hallazgos cerrados y/o gestionados / Total de hallazgos		Dar tratamiento y/o cierre a los Hallazgos de las auditorias de Control Interno en el aplicativo ISOLUTION.		5%		2,5%		Hallazgos Oficina de Control Interno y Plan de Mejoramiento a implementar durante la vigencia 2020, total de hallazgos 20. A 30 dejunio 2020 se han cerrado 9 hallazgos, lo que indica un porcentaje del 45% de avance. Otros 9 se encuentran con acciones correctivas para cierre y 2 pendientes por comenzar el proceso. Durante el mes de julio se remitieron evidencias para cerrar dos hallazgos más y otros se encuentran en proceso, para lo cual la Dirección de Talento Humano y sus Grupos se encuentran realizando las acciones para dar cierre.					Informe hallazgos ISOLUCION	https://teams.microsoft.com/_#/files/General?threadId=19%3A8d0f82ebc8174a0cadacaae77f3c5bf4%40thread.tacv2&ctx=channel&context=3.2&rootfolder=%252Fsites%252FSeguimientoAcuerdosdeGestin-SG-Direcciones%252FShared%2520Documents%252FGeneral%252FAcuerdo%2520SG-Direcci%25C3%25B3n%2520de%2520Talento%2520Humano%252F3.2
4	La transformación institucional a la modernidad	Mantener, actualizar y mejorar el o los procesos (que le apliquen) en el aplicativo del Sistema Integrado de Gestión - SIG	Número de documentos del o los proceso(s) actualizado(s) en el SIG / Total de documentos del o los proceso(s) del área	31/01/2020 31/12/2020	Mantener, actualizar y mejorar el o los proceso(s) (que le apliquen) y toda su documentación de acuerdo con la periodicidad establecida	16%	6%	8%	2,6%	8%	Hasta el 31 de julio de la vigencia 2020, se han actualizado, cinco (5) documentos del Proceso de Talento Humano: 1. Formatos de Ayuda Educativa Servidores V2 2. Autorización Alojamiento Centros Vacacionales 3. Plan de Trabajo Contingencia Virus Covid 19, 4. Evaluación Reinduccion Institucional V2, 5. Procedimiento Vinculación. El proceso se encuentra actualizado en un 54% (169 documentos actualizados). De acuerdo con los lineamientos del Sistema de Gestión 80 documentos deben ser revisados. En cuando a los indicadores: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: 2 revisados y actualizados - 100% Gestión del Talento Humano: 1 actualizado, 1 por actualizar total 2 - 50% Se revisaron y actualizaron los riesgos de gestión, total de riesgos actualizados 4 de 4 -100%, para esto se contó con el acompañamiento de la OAP, De otra parte la Dirección de Talento Humano y sus coordinaciones vienen adelantando las reuniones de Equipo de Gerencia trimestralmente y sus evidencias se encuentran en la Herramienta de ISOLUCION, conforme a lo establecido en la Resolución No. 832 del 27 de marzo de 2019.	8%	0%	8%	49%	Informe ISOLUCION	https://teams.microsoft.com/_#/files/General?threadId=19%3A8d0f82ebc8174a0cadacaae77f3c5bf4%40thread.tacv2&ctx=channel&context=4.1&rootfolder=%252Fsites%252FSeguimientoAcuerdosdeGestin-SG-Direcciones%252FShared%2520Documents%252FGeneral%252FAcuerdo%2520SG-Direcci%25C3%25B3n%2520de%2520Talento%2520Humano%252F4.1
			Número de indicadores medidos y analizados por proceso / Total de indicadores del proceso		Actualizar la ficha técnica, medir y analizar periódicamente los indicadores de gestión del o los proceso(s) (que le apliquen)		5%		2,6%							Informe ISOLUCION	https://teams.microsoft.com/_#/files/General?threadId=19%3A8d0f82ebc8174a0cadacaae77f3c5bf4%40thread.tacv2&ctx=channel&context=4.2&rootfolder=%252Fsites%252FSeguimientoAcuerdosdeGestin-SG-Direcciones%252FShared%2520Documents%252FGeneral%252FAcuerdo%2520SG-Direcci%25C3%25B3n%2520de%2520Talento%2520Humano%252F4.2
			Número de riesgos gestionados / Total de riesgos		Revisar y actualizar los riesgos de corrupción y de gestión del o los procesos (que le apliquen), analizar los controles implementados.		5%		2,6%							Informe ISOLUCION	https://teams.microsoft.com/_#/files/General?threadId=19%3A8d0f82ebc8174a0cadacaae77f3c5bf4%40thread.tacv2&ctx=channel&context=4.3&rootfolder=%252Fsites%252FSeguimientoAcuerdosdeGestin-SG-Direcciones%252FShared%2520Documents%252FGeneral%252FAcuerdo%2520SG-Direcci%25C3%25B3n%2520de%2520Talento%2520Humano%252F4.3
5	La transformación institucional a la modernidad	Participar activamente en el proyecto de fortalecimiento institucional	Un (1) Estudio Técnico gestionado	31/01/2020 31/12/2020	Gestionar ante el Gobierno Nacional la aprobación de un Estudio Técnico de Fortalecimiento Institucional	22%	7%	11%	2,5%	7,5%	El 03 de abril se realizó reunión a través de Microsoft Teams, con el propósito de presentar y radicar la propuesta de fortalecimiento institucional ante el DAFP. El 01 de junio se efectuó una segunda mesa de trabajo entre el DAFP y la Aerocivil, en la cual el Director General, Juan Carlos Salazar Gómez sustentó las observaciones realizadas en abril al estudio de fortalecimiento institucional y aclaró las necesidades que posee la Entidad para la implementación de la propuesta. - El 12 de junio se llevó a cabo la tercera mesa de trabajo entre el DAFP y la Aerocivil, en la que participó el Director de Desarrollo Organizacional de la Función Pública, aquí se aclararon diferentes aspectos y puntos claves del fortalecimiento institucional. - El 24 de junio se realizó la cuarta mesa de trabajo entre el DAFP y la Aerocivil, en la cual se abordó el tema de la viabilidad de la Dirección de Investigación y Accidentes. - El 30 de junio se efectuó la quinta mesa de trabajo entre el DAFP y la Aerocivil, para sustentar la línea de mando propuesta de las Direcciones Regionales y la nueva Subdirección General. El 07 de julio se efectuó la séptima mesa de trabajo entre el DAFP y la Aerocivil, para sustentar la creación de la Oficina de Analítica y la diferencia de funciones con la Oficina de Planeación, la cual se desarrollo de manera exitosa. El 09 de julio se realiza la octava mesa de trabajo con la Función Pública con tema "realidades salariales", la cual se desarrolla de manera exitosa. El 14 de julio se adelantó una presentación virtual de avance y estado del Fortalecimiento Institucional para toda la comunidad dirigida por el Director General. Los días 11, 13, 14 y 15 de julio se realizaron las aclaraciones al seguimiento de acuerdos de gestión con la Secretaría General y sus Direcciones. El Grupo de Carrera Administrativa de la Dirección de Talento Humano continuo con el proceso de provisión de vacantes, a 31 de julio de 2020 fueron provistos 86 empleos, lo que equivale a un porcentaje de avance del 39%. Esta provisión se realiza a través de encargo o nombramiento provisional. La información es publicada en la página web e intranet: http://www.aerocivil.gov.co/aerocivil/talento-humano/Paginas/Estudio-Verificacion-Requisitos.aspx http://intranet.aerocivil.gov.co/talento-humano/Paginas/Convocatoria-Interna.aspx El Consorcio entregó en el mes de abril de 2020 el Manual de Funciones y Competencias Laborales. La Supervisión del Contrato junto al Grupo de Carrera Administrativa revisaron la herramienta MFCL, para lo cual sostuvieron reuniones durante los meses de abril mayo y junio así: ABRIL 17 – 21 -25 y 30 MAYO 5 – 6- 7- 11 -13 – 14 -15 -18 -19 – 21 -27 – 28 y 29 JUNIO 01 -02 – 05 -11 -12. Mediante las herramientas de OneNote y OneDrive se entregaron al Consorcio Aeronáutica 150 hojas de observaciones al Manual de Funciones y se sostuvieron reuniones acerca de cuadros funcionales, distribución de empleos y diferentes situaciones en los niveles de los manuales de funciones. Se presentó ante el Director General la creación de un equipo de trabajo de Transformación para el Fortalecimiento Institucional en cuatro reuniones realizadas los días 30 de mayo, 01 - 18 y 25 de junio. El grupo desarrollará la entrega de los actos administrativos de Grupos Internos de Trabajo y Manual de Funciones y de Competencias Laborales entre otros proyectos para la implementación y transformación institucional. La Fase II del Proyecto Gestión del Cambio ejecuta las siguientes actividades: Definición de términos de referencia y requerimientos de desarrollo Diseño de matrices para productos 1 y 2 Presentación de Estudios Previos y documentos para el proceso de Contratación Sustentación de proyecto de contratación Respuesta al proceso de contratación: en la cual el Comité de Contratación decide que el proyecto no se puede realizar a través de la figura de contratación directiva, sino que debe efectuarse por un concurso de méritos. Reunión COMPENSAR – Comunicación de respuesta al proceso de contratación El Modelo de Relevo Generacional tiene como objetivo DESARROLLAR una estructura de gestión pensional que garantice al Servidor Público y su familia la inclusión y participación en el Sistema General de Pensión con el fin de contar con protección a lo largo de su vida laboral; y cuando lleguen a la edad de jubilación puedan tener una vejez digna y tranquila. El Modelo aborda la estructura de: Caracterización poblacional Ingreso Permanencia – Trayectoria Etapa: Mecanismos de aprehensión y apropiación del Sistema Pensional Pre- pensión Pensión	11%	0%	8%	34%	Soportes de presentaciones y mesas de trabajo del proyecto de Fortalecimiento Institucional	https://teams.microsoft.com/_#/files/General?threadId=19%3A8d0f82ebc8174a0cadacaae77f3c5bf4%40thread.tacv2&ctx=channel&context=5.1&rootfolder=%252Fsites%252FSeguimientoAcuerdosdeGestin-SG-Direcciones%252FShared%2520Documents%252FGeneral%252FAcuerdo%2520SG-Direcci%25C3%25B3n%2520de%2520Talento%2520Humano%252F5.1
			Porcentaje (%) de avance en la provisión de la planta aprobada Una (1) Resolución de Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales Una (1) Resolución de Grupos Internos de Trabajo	31/01/2020 31/12/2020	Adecuar la planta de personal al nuevo modelo de operación de la Entidad, en el marco del proyecto de Fortalecimiento Institucional.		7%		2,2%							Soportes de mesas de trabajo y observaciones realizadas a los Manuales de Funciones y avance de provisión de empleos	https://teams.microsoft.com/_#/files/General?threadId=19%3A8d0f82ebc8174a0cadacaae77f3c5bf4%40thread.tacv2&ctx=channel&context=5.2&rootfolder=%252Fsites%252FSeguimientoAcuerdosdeGestin-SG-Direcciones%252FShared%2520Documents%252FGeneral%252FAcuerdo%2520SG-Direcci%25C3%25B3n%2520de%2520Talento%2520Humano%252F5.2
			Un (1)Documento técnico de la estrategia de gestión para el cambio y la transformación cultural para la Entidad	31/01/2020 31/12/2020	Definir y desarrollar una estrategia de gestión para el cambio y la transformación cultural de la Entidad		8%		2,8%							Documentos sensibilización, priorización e intervención y fase II proyecto gestión del cambio	https://teams.microsoft.com/_#/files/General?threadId=19%3A8d0f82ebc8174a0cadacaae77f3c5bf4%40thread.tacv2&ctx=channel&context=5.3&rootfolder=%252Fsites%252FSeguimientoAcuerdosdeGestin-SG-Direcciones%252FShared%2520Documents%252FGeneral%252FAcuerdo%2520SG-Direcci%25C3%25B3n%2520de%2520Talento%2520Humano%252F5.3
Total						**100%**	**100%**	**49,0%**	**34,3%**	**34,3%**		**51,0%**	**0,0%**	**34,3%**	**37,8%**		
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)															**0%**		
															38%		

FECHA 03 DE AGOSTO DE 2020

VIGENCIA 2020

JULIO CESAR FREYRE SÁNCHEZ

Firmado digitalmente por JULIO CESAR FREYRE SANCHEZ
Fecha: 2020.12.03 12:24:05 -05'00'

Firma del Superior Jerárquico

LINA MARCELA MELO RODRÍGUEZ

Firma del Gerente Público