

  
Bogotá D.C  
Diciembre de 2022



# Dirección de Gestión Humana

Unidad Administrativa Especial de  
Aeronáutica Civil – Aerocivil



## Ampliación de la planta de personal en 610 vacantes

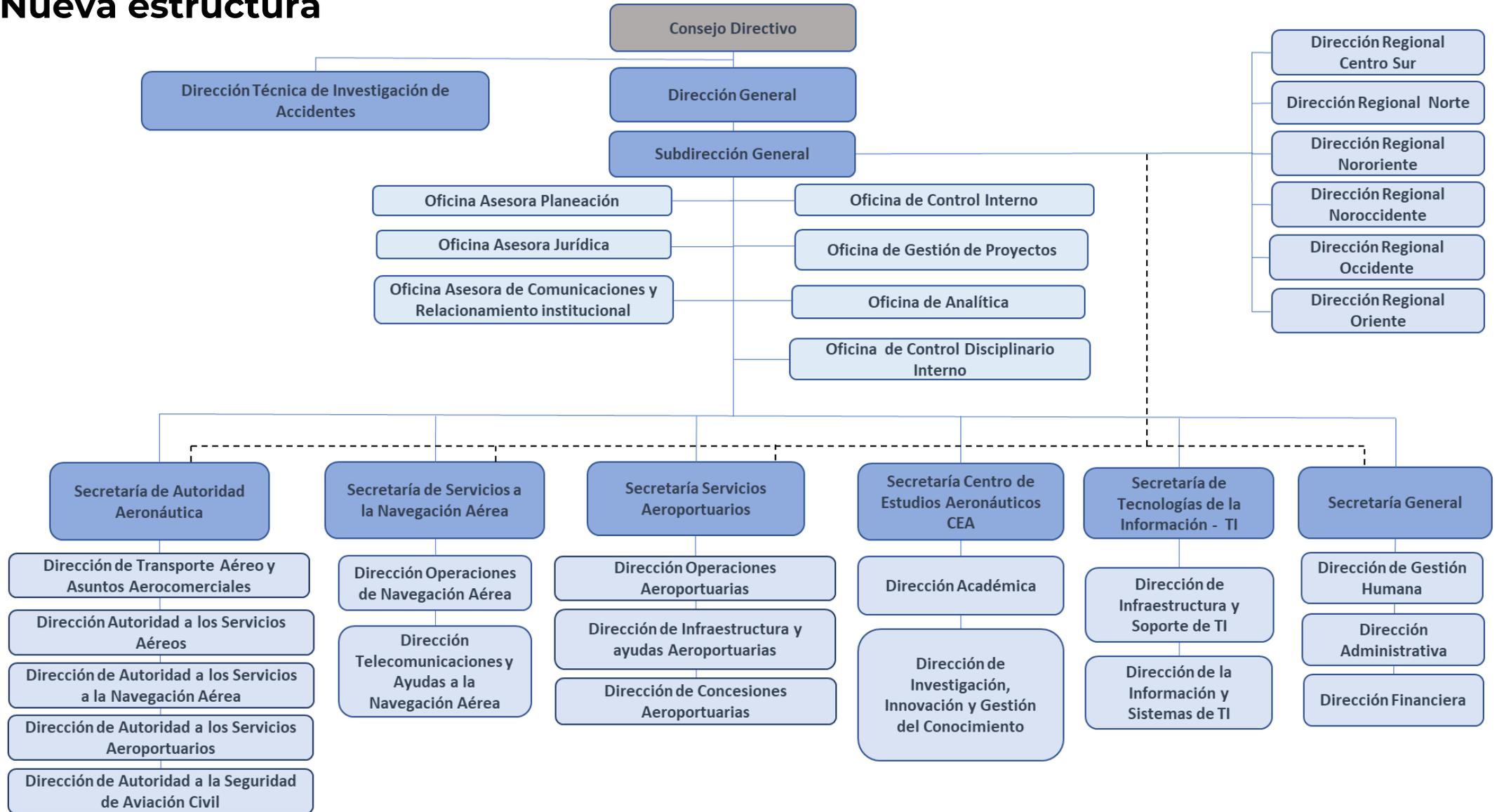
NIVEL	PROMEDIO COSTO NIVEL			AÑO 1 2021	AÑO 2 2022	AÑO 3 2023	AÑO 4 2024	VALIDACIÓN
	CARGOS ACTUALES	CARGOS PROPUESTOS	DIFERENCIA CARGOS	CARGOS	CARGOS	CARGOS	CARGOS	
DIRECTIVO	64	82	18	10	8			18
ASESOR	22	23	1	1				1
INSPECTOR DE LA AVIACION CIVIL	167	217	50	0	16	17	17	50
ESPECIALISTA	51	168	117	12	34	35	36	117
PROFESIONAL	278	438	160	12	49	49	50	160
CONTROLADOR DE TRANSITO AEREO	733	799	66	0	22	22	22	66
TECNICO	426	576	150	0	49	50	51	150
TECNICO ATSEP	355	367	12	0	4	4	4	12
TECNICO BOMBERO	460	526	66	0	22	22	22	66
AUXILIAR	723	693	-30	-30				-30
<b>BALANCE CARGOS</b>	<b>3.279</b>	<b>3.889</b>	<b>610</b>	5	204	199	202	<b>610</b>

La provisión de los empleos se realizará de acuerdo con la normatividad vigente para los servidores de carrera administrativa y los criterios que se establezcan para los provisionales.



Fortalecimiento Institucional

# Nueva estructura





## Dirección de Gestión Humana – Conformación del área





## Resumen general planta de personal a 27 de diciembre de 2022

<b>Provistos</b>	<b>2879</b>
Vacantes definitivas	862
Vacantes temporales	138
Cargos cuyos titulares están en encargo	10
<b>Total general</b>	<b>3889</b>

\* Nota: un total 131 funcionarios se retiraron durante la vigencia 2022.





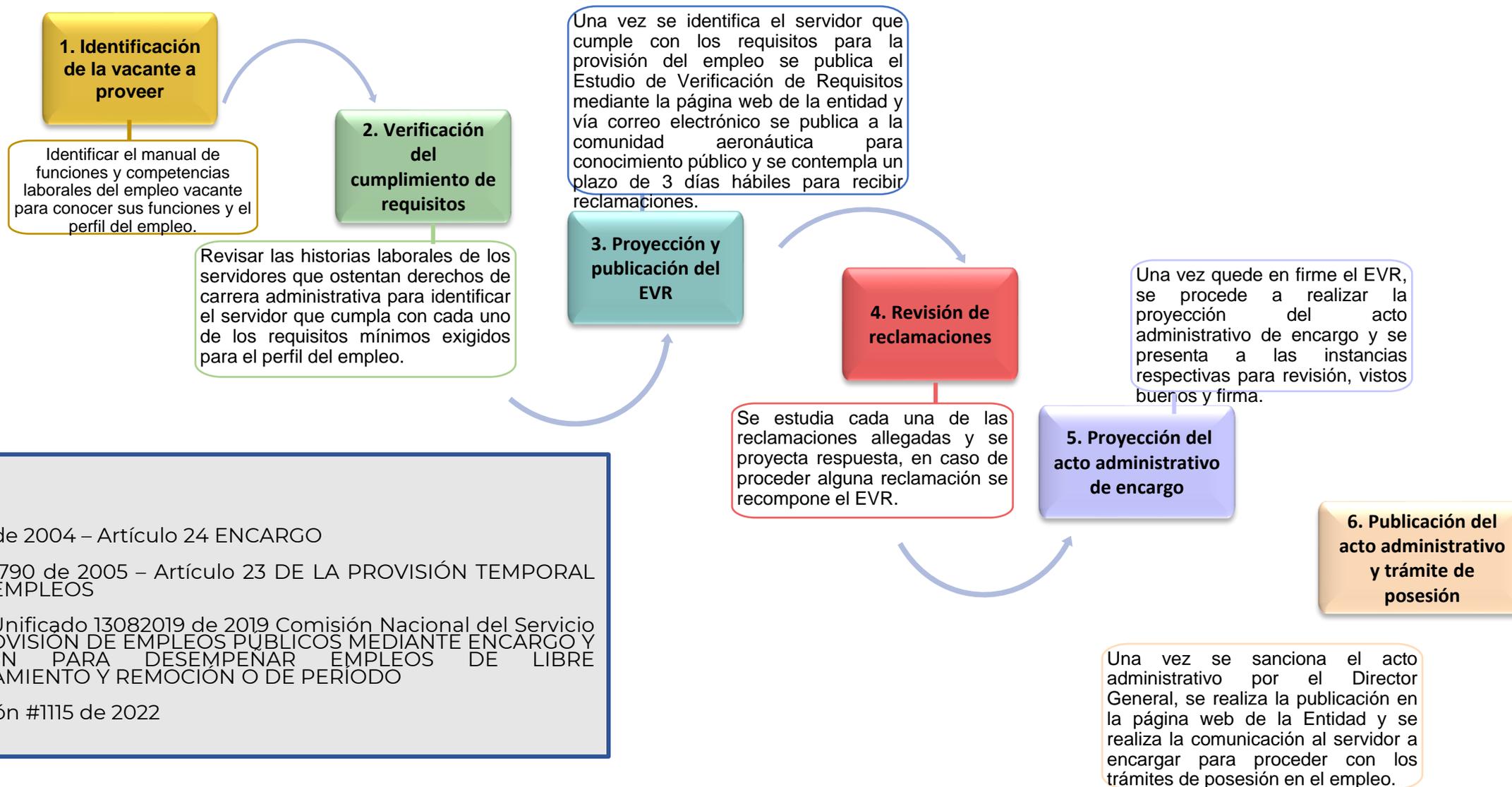
## Administración del Talento Humano - Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad Administrativa Especial Aeronáutica Civil tiene por objetivo establecer estrategias para el cubrimiento de las necesidades de la planta de personal en cumplimiento de la misión institucional.

Actividad	enero		febrero				marzo				abril				mayo				junio				julio				agosto				septiembre				octubre				noviembre				diciembre																	
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28	S29	S30	S31	S32	S33	S34	S35	S36	S37	S38	S39	S40	S41	S42	S43	S44	S45	S46	S47	S48	S49	S50										
<b>Encargos</b>																																																												
Especialista Aeronáutico	█																																																											
Profesional Aeronáutico					█																																																							
Inspector de Aviación Civil			█																																																									
Controlador de tránsito Aéreo			█																																																									
Técnico Aeronáutico											█																																																	
Técnico Aeronáutico (ATSEP)			█																																																									
Bombero Aeronáutico			█																																																									
Auxiliar																			█																																									
<b>Nombramientos provisionales</b>																																																												
Especialista Aeronáutico																			█																																									
Profesional Aeronáutico																			█																																									
Inspector de Aviación Civil																			█																																									
Técnico Aeronáutico																			█																																									
Técnico Aeronáutico (ATSEP)																			█																																									
Bombero Aeronáutico																			█																																									
Auxiliar																																							█																					

**Aprobó:** Comité Institucional de Gestión de Desempeño – 28/01/2022.  
**Revisaron:** Marina Segura Sáenz, Directora de Gestión Humana.  
 Luz Mirella Giraldo Ortega, Coordinadora Grupo de Carrera Administrativa  
 Sthefany Alejandra Pinzón Canro, Contratista Dirección de Gestión Humana  
**Proyectó:**

## Administración del Talento Humano – Marco legal y procedimiento para encargos



### Marco legal

- Ley 909 de 2004 – Artículo 24 ENCARGO
- Decreto 790 de 2005 – Artículo 23 DE LA PROVISIÓN TEMPORAL DE LOS EMPLEOS
- Criterio Unificado 13082019 de 2019 Comisión Nacional del Servicio Civil. PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS MEDIANTE ENCARGO Y COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN O DE PERÍODO
- Resolución #1115 de 2022



## Administración del Talento Humano – Normas para el proceso de provisión de empleos de carrera administrativa de la entidad

La Constitución Política de Colombia en su ARTICULO 125 define que Los empleos del Estado son de carrera. Los funcionarios, cuyo sistema de no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. Y El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

De la misma manera, la Ley 909 de 2004, al desarrollar el artículo 125 de la Constitución Política y reglamentar el procedimiento para la provisión de los empleos de carrera y de libre nombramiento y remoción, establece: en el Artículo 23. las Clases de nombramientos, que serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso. Que los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de la mencionada ley.

**3767 empleos son de carrera administrativa**

### **Acuerdo Laboral Aplicable a los empleados de la Aerocivil – 2016 / 2018**

1.3. Dado que el principal objetivo del Rediseño Institucional es la profesionalización de la planta de personal, la AEROCIVIL, en uso de su facultad discrecional, realizará un nuevo nombramiento a los funcionarios provisionales que cumplan con los requisitos para el ejercicio de un empleo superior al que actualmente desempeñan, una vez agotado el derecho preferencial de carrera administrativa.



## Avance provisión transitoria de empleos vigencia 2022

<b>Libre nombramiento y remoción</b>	<b>122</b>
<b>Carrera administrativa</b>	<b>3767</b>
<b>Total</b>	<b>3889</b>

NIVEL DENOMINACIÓN	TOTAL EMPLEOS PLANTA	ENCARGOS 2022	NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES Y/U ORDINARIOS 2022	VACANTES PROVISTAS 2022
<b>EMPLEOS LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>				
DIRECTIVO AERONÁUTICO	82	8	17	25
ASESOR AERONÁUTICO	23		4	4
EPECIALISTA AERONÁUTICO	3		1	1
PROFESIONAL AERONÁUTICO	2		1	1
TÉCNICO AERONÁUTICO	3			0
AUXILIAR	9		3	3
<b>Total empleos LNYR</b>	<b>122</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>34</b>
<b>EMPLEOS CARRERA ADMINISTRATIVA</b>				
ESPECIALISTA AERONÁUTICO	165	60		60
INSPECTOR DE AVIACIÓN CIVIL	217	3	25	28
PROFESIONAL AERONÁUTICO	436	13	14	27
CONTROLADOR DE TRÁNSITO AÉREO	799	5	210	215
TÉCNICO AERONÁUTICO	943			
Técnico Aeronáutico	573	4		4
Técnico Aeronáutico ATSEP	370	23	65	88
BOMBERO AERONÁUTICO	526	19	57	76
AUXILIAR	681	0	27	27
<b>Total empleos CARRERA</b>	<b>3767</b>	<b>127</b>	<b>398</b>	<b>525</b>
<b>TOTAL VACANTES</b>	<b>3889</b>	<b>135</b>	<b>424</b>	<b>559</b>



Administración del Talento Humano  
Empleos provistos/Empleos vacantes

<b>NIVEL JERÁRQUICO</b>	<b>PROVISTOS</b>	<b>EMPLEOS VACANTES (corte 27/12/2022)</b>	<b>EMPLEOS CUYOS TITULARES ESTÁN EN ENCARGO EN EMPLEO DE LNYR</b>	<b>TOTAL PLANTA</b>
DIRECTIVO	67	14	1	82
ASESOR	13	8	2	23
ESPECIALISTA	85	82	1	168
PROFESIONAL	199	233	6	438
CONTROLADOR DE TRÁNSITO AÉREO	695	104		799
INSPECTOR DE AVIACION CIVIL	155	62		217
BOMBERO AERONÁUTICO	480	46		526
TÉCNICO AERONÁUTICO	267	309		576
TÉCNICO AERONÁUTICO ATSEP	297	70		367
AUXILIAR	621	72		693
<b>TOTAL</b>	<b>2879</b>	<b>1000</b>	<b>10</b>	<b>3889</b>



## Administración del Talento Humano - Provisión transitoria de empleos Nivel Técnico Aeronáutico (Provisionales - Activos.) vigencia 2022

### Nombramientos Pendientes

Dependencia Propuesta	Grupo propuesto	DENOMINACIÓN NUEVA	GRADO	CEDULA	NOMBRES	APELLIDOS
Dirección Financiera	Grupo Cartera	Técnico Aeronáutico VI	11	51848564	SANDRA	GARCIAMAYORGA TORRECILLA
Dirección Financiera	Grupo Contabilidad	Técnico Aeronáutico VI	11	1030540351	SINDY PATRICIA	SIERRA ARIZA
Dirección Financiera	Grupo Facturación	Técnico Aeronáutico VI	11	23606926	DIANA MARCELA	PEDREROS DIAZ
Dirección Financiera	Grupo Tesorería	Técnico Aeronáutico VI	11	79132062	EDGAR	HUERTAS BORRAEZ
Dirección Financiera	Grupo Cuentas por Pagar	Técnico Aeronáutico V	09	35524033	SANDRA PATRICIA	JIMENEZ GONZALEZ
Dirección Financiera	Grupo Contabilidad	Técnico Aeronáutico III	07	1059358173	LENI SORELI	SEGURA REBOLLEDO
Dirección Financiera	Grupo Facturación	Técnico Aeronáutico III	07	80768487	ROGER STEVEN	RODRIGUEZ TELLEZ
Dirección Administrativa	Dirección Administrativa	Técnico Aeronáutico VII	13	28935403	ADRIANA YANETH	ACOSTA ZARRATE
Secretaría de Autoridad Aeronáutica	Grupo Licencias Aeronáuticas	Técnico Aeronáutico VI	11	52829758	NELLY	BELTRAN MORENO
Secretaría de Autoridad Aeronáutica	Grupo Licencias Aeronáuticas	Técnico Aeronáutico VI	11	49758610	LORETA SOFIA	MONTERO ZULETA
Secretaría de Autoridad Aeronáutica	Grupo Licencias Aeronáuticas	Técnico Aeronáutico VII	13	1010165582	JUAN RICARDO	FERNANDEZ RODRIGUEZ
Secretaría de Autoridad Aeronáutica	Secretaría de Autoridad Aeronáutica	Técnico Aeronáutico V	09	52212287	ANGELICA	ESTRADA ROCHA
Oficina Asesora de Planeación	Grupo Innovación Organizacional	Técnico Aeronáutico V	09	52213758	CLAUDIA MIREYA	AYALA CARDENAS
Oficina Asesora de Planeación	Oficina Asesora de Planeación	Técnico Aeronáutico V	09	74366004	FABIO EMIR	CELY SOLANO
Secretaría Centro de Estudios Aeronáuticos - CEA	Grupo Planeación de la Educación	Técnico Aeronáutico VI	11	65586342	MARIA JANETH	DUARTE CAICEDO
Dirección de Gestión Humana	Grupo Historias Laborales	Técnico Aeronáutico VII	13	43587779	DIANA PATRICIA	RESTREPO RUIZ
Dirección de Gestión Humana	Grupo Historias Laborales	Técnico Aeronáutico V	09	79514137	CESAR AUGUSTO	ROMERO QUINTERO
Dirección de Gestión Humana	Grupo Administración del Talento Humano	Técnico Aeronáutico IV	08	93393724	CARLOS FERNANDO	LOSADA VELEZ
Dirección de Gestión Humana	Grupo Liquidación de Prestaciones y Nómina	Técnico Aeronáutico IV	08	51590123	MARIA NEILA	LOZANO VERGARA
Dirección de Gestión Humana	Grupo Administración del Talento Humano	Técnico Aeronáutico III	07	1022981331	KAREN VIVIANE	PIÑEROS JIMENEZ
Dirección de Gestión Humana	Grupo Administración del Talento Humano	Técnico Aeronáutico III	07	37547506	EVLLYN ANDREA	GUERRERO BALLESTAS



Administración del Talento Humano - Provisión transitoria de empleos  
Nivel Técnico Aeronáutico (Provisionales - Activos.) vigencia 2022

## Servidores en alguna situación administrativa actualmente para nuevo nombramiento

Dependencia Propuesta	Grupo propuesto	DENOMINACIÓN NUEVA	GRADO	CEDULA	NOMBRES	APELLIDOS	Novedad
Dirección Financiera	Grupo Contabilidad	Técnico Aeronáutico V	09	40729049	DURLAY	CUELLAR EMBUS	Vacaciones
Dirección Financiera	Grupo Contabilidad	Técnico Aeronáutico V	09	1057411527	LYDA MILENA	ROA ROA	Vacaciones
Secretaría de Autoridad Aeronáutica	Grupo Planificación Autoridad	Técnico Aeronáutico VII	13	1014209522	LINA MARIA	DIAZ SANCHEZ	Vacaciones
Secretaría de Autoridad Aeronáutica	Secretaría de Autoridad Aeronáutica	Técnico Aeronáutico VI	11	1077085100	INGRID TATIANA	BERNAL PACHECO	Licencia de maternidad
Secretaría Centro de Estudios Aeronáuticos - CEA	Grupo Admisión, Registro y Asuntos Jurídicos	Técnico Aeronáutico III	07	52768718	MARIA ANGELICA	TORRES RODRIGUEZ	Vacaciones



## Reporte de vacancias definitivas en SIMO

De conformidad a lo establecido en el artículo 2.2.6.34. del Decreto 108 de 2015, el cual establece la obligatoriedad de:

“Registro de los empleos vacantes de manera definitiva. Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.”

La Aerocivil a la fecha a reportado un total de 2.309 vacantes definitivas como a continuación se describe.

NIVEL INSPECTOR DE AVIACIÓN CIVIL	183
NIVEL ESPECIALISTA AERONÁUTICO	75
NIVEL PROFESIONAL AERONÁUTICO	210
NIVEL CONTROLADOR DE TRANSITO AEREO	566
NIVEL TÉCNICO ATSEP	201
NIVEL BOMBERO AERONAUTICO	310
NIVEL TECNICO AERONAUTICO	346
NIVEL AUXILIAR AERONAUTICO	418
<b>TOTAL VACANTES CARGADAS EN SIMO</b>	<b>2309</b>



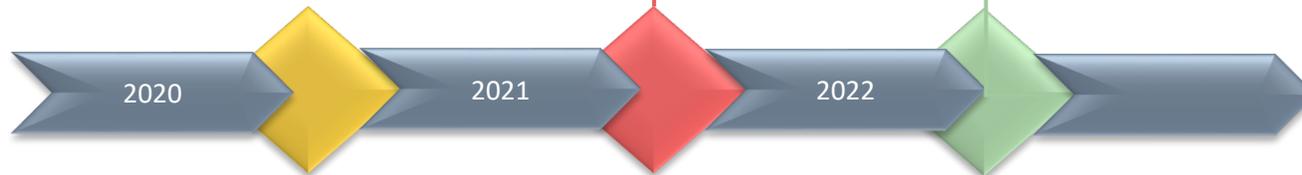
## Administración del Talento Humano – Concurso de Méritos

En la **vigencia 2020** la Aeronáutica Civil, efectuó el pago a la CNSC, de la suma de \$939.248.230, con el fin de financiar los costos dentro del proceso de selección para proveer 167 vacantes del Nivel: Inspector de la aviación civil, conforme el estimado de costos efectuado por la CNSC

**El total de recursos pagados por la Aerocivil a la fecha son = \$7.442.248.230 M/CTE.**

Para la **vigencia 2021** la Aeronáutica Civil, dispuso de recursos por \$967.425.677 para financiar los costos dentro del proceso de selección para proveer las demás vacantes definitivas

Para la **vigencia 2022** la Aeronáutica Civil, efectuara pago por \$ 5.535.574.323. a la CNSC a fin de continuar con el Concurso de Méritos para la provisión definitiva de los empleos



Finalización mesas de trabajo correspondientes a la revisión y ajuste de la estructura de pruebas escritas y al proyecto de Acuerdo de Convocatoria ara el Nivel: Inspector de la Aviación Civil

Mediante Radicado de la CNSC No. 2022RS070044 del 08 de julio del 2022 la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, **NO** fue aprobada la propuesta del Acuerdo y Anexo para iniciar con los empleos de Inspectores y la realización del respectivo proceso de selección.

Inician reuniones orientadas a la planeación del concurso incluyendo la totalidad de los empleos en vacancia definitiva de la totalidad de planta de personal de la Aerocivil. Empezando con Nivel: Controlador de Tránsito Aéreo, con el apoyo del área técnica ATS, delegados del Grupo Admisión, Registro y Asuntos Jurídicos por parte del SCEA y la Dirección de Gestión Humana.



Liquidación de Prestaciones y Nómina –  
Gastos de personal vigencia 2022

CONCEPTO	VALOR	%
APROPIACION INICIAL+ ADICION 2022	\$ 443.857.761.163	100,00%
COMPROMISO DE PAGO AL 27/12/2022	\$ 379.559.177.372	85,51%
SALDOS	\$ 64.298.583.791	14,49%

## Liquidación de Prestaciones y Nómina – Gastos de personal vigencia 2022

DESCRIPCION	APROPIACION VIGENTE	COMPROMISO	%	SALDOS	%
SALARIO	\$ 246.458.285.679	\$ 216.423.110.938	48,76%	\$ 30.035.174.741	6,77%
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	\$ 116.290.782.673	\$ 93.149.972.738	20,99%	\$ 23.140.809.935	5,21%
REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$ 78.695.398.041	\$ 68.628.303.910	15,46%	\$ 10.067.094.131	2,27%
MESADAS PENSIONALES (DE PENSIONES)	\$ 262.000.000	\$ 225.084.084	0,05%	\$ 36.915.916	0,01%
INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	\$ 2.151.294.770	\$ 1.132.705.702	0,26%	\$ 1.018.589.068	0,23%
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 443.857.761.163</b>	<b>\$ 379.559.177.372</b>	<b>85,51%</b>	<b>\$ 64.298.583.791</b>	<b>14,49%</b>

## Liquidación de Prestaciones y Nómina – Gastos de personal vigencia 2022

DESCRIPCION	APROPIACION VIGENTE	COMPROMISO	POR EJECUTAR A LA FECHA PROYECTADO	SALDOS	%
SALARIO	\$ 246.458.285.679	\$ 216.423.110.938	\$ 2.051.800.000	\$ 27.983.374.741	6,30%
CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA	\$ 116.290.782.673	\$ 93.149.972.738	\$ 9.150.000.000	\$ 13.990.809.935	3,15%
REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL	\$ 78.695.398.041	\$ 68.628.303.910	\$ 7.636.034.225	\$ 2.431.059.906	0,55%
MESADAS PENSIONALES (DE PENSIONES)	\$ 262.000.000	\$ 225.084.084	\$ 0	\$ 36.915.916	0,01%
INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)	\$ 2.151.294.770	\$ 1.132.705.702	\$ 0	\$ 1.018.589.068	0,23%
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 443.857.761.163</b>	<b>\$ 379.559.177.372</b>	<b>\$ 18.837.834.225</b>	<b>\$ 45.460.749.566</b>	<b>10,24%</b>

El valor por ejecutar corresponde a: nóminas pendientes de diciembre, seguridad social, compensatorio Decreto 2595 del 23/12/2022 y prima de productividad adicional de diciembre.

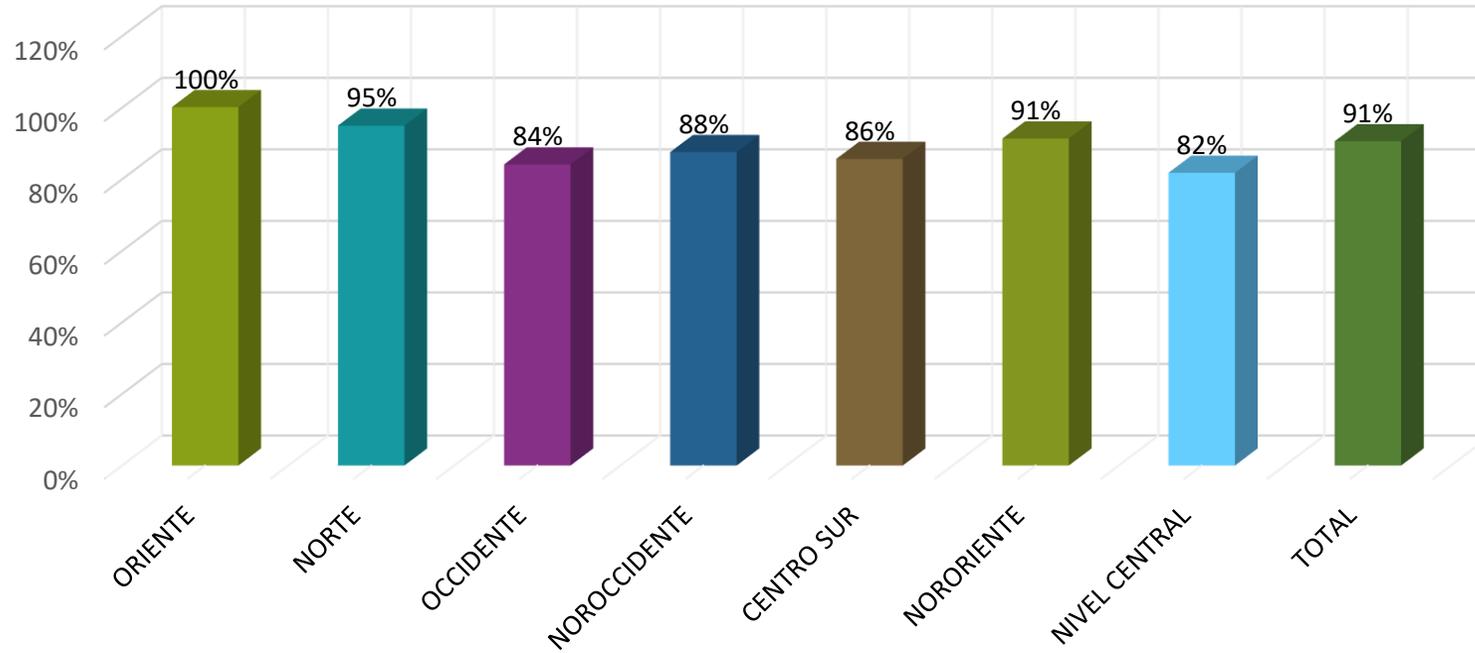
## Liquidación de Prestaciones y Nómina – Asignación Gastos de personal vigencia 2023- Decreto No. 2590 del 23 de diciembre de 2022

DESCRIPCIÓN	APR. INICIAL 2023 PLANTA AUTORIZADA 3129	ANTEPROYECTO 2023 CALCULOS PARA UNA PLANTA 3447	DIFERENCIA	OBSERVACIÓN
<b>SALARIO</b>	\$ 243.616.713.000	\$ 287.237.612.332	-\$ 43.620.899.332	
<b>CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA</b>	\$ 92.345.467.000	\$ 134.700.188.654	-\$ 42.354.721.654	
<b>REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL</b>	\$ 77.163.843.000	\$ 94.447.611.909	-\$ 17.283.768.909	
<b>MESADAS PENSIONALES (DE PENSIONES)</b>	\$ 276.672.000			Se tiene registrado en nómina actual 18 exfuncionarios a los cuales se les paga por la entidad la mesada pensional, se les reconoce 14 mesadas en la vigencia
<b>INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD (NO DE PENSIONES)</b>	\$ 2.119.392.000	\$ 2.445.155.911	-\$ 325.763.911	
<b>TOTAL</b>	\$ 415.522.087.000	\$ 518.830.568.806	-\$ 103.585.153.806	
<b>OTROS GASTOS DE PERSONAL DISTRIBUCIÓN PREVIO CONCEPTO DGPPN</b>			\$ 35.115.712.000	Incremento Salarial del 5,3%, proyectado
<b>OTRAS TRANSFERENCIAS DISTRIBUCIÓN PREVIO CONCEPTO DGPPN</b>			\$ 93.369.991.843	202 cargos nuevos del fortalecimiento 116 vacantes de la planta antigua y adquisición de bienes y servicios
<b>TOTAL</b>			\$ 128.485.703.843	



# Seguridad y Salud en el Trabajo – Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

**% EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO POR REGIONAL DE LA VIGENCIA 2022**





## Vigencia 2022

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022 V3 (A corte del 27 de 2022)

TIPO DE CONOCIMIENTO	REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN EJECUTADOS
<b>Conocimientos Esenciales</b>	88 actividades de capacitación
<b>Conocimientos Específicos</b>	22 actividades de capacitación
<b>Conocimientos Especializados</b>	251 actividades de capacitación
<b>TOTAL</b>	<b>361</b>

Se ejecutaron un total de 361 actividades de capacitación en el marco del desarrollo del PIC v3 durante la vigencia 2022, correspondiente a un **88,26 %** de ejecución.

## Proyección Vigencia 2023

La Dirección de Gestión Humana mediante la Circular 62 del 02 de noviembre de 2022, definió las acciones, los criterios y la metodología para el proceso de levantamiento del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO – PIC 2023 V1, dando inicio con el taller de sensibilización, el cual estuvo encaminado a generar conciencia a los líderes sobre la importancia de la cualificación y el desarrollo de competencias en los servidores públicos, y continuando, con las mesas de trabajo, las cuales tuvieron como objetivo identificar y consolidar los requerimientos de capacitación y formación de cada una de las áreas de la Entidad.

A continuación, se relaciona el resultado obtenido productos de las mesas de trabajo del DNAO para el PIC 2023 V1:

### DNAO – PIC 2023 V1

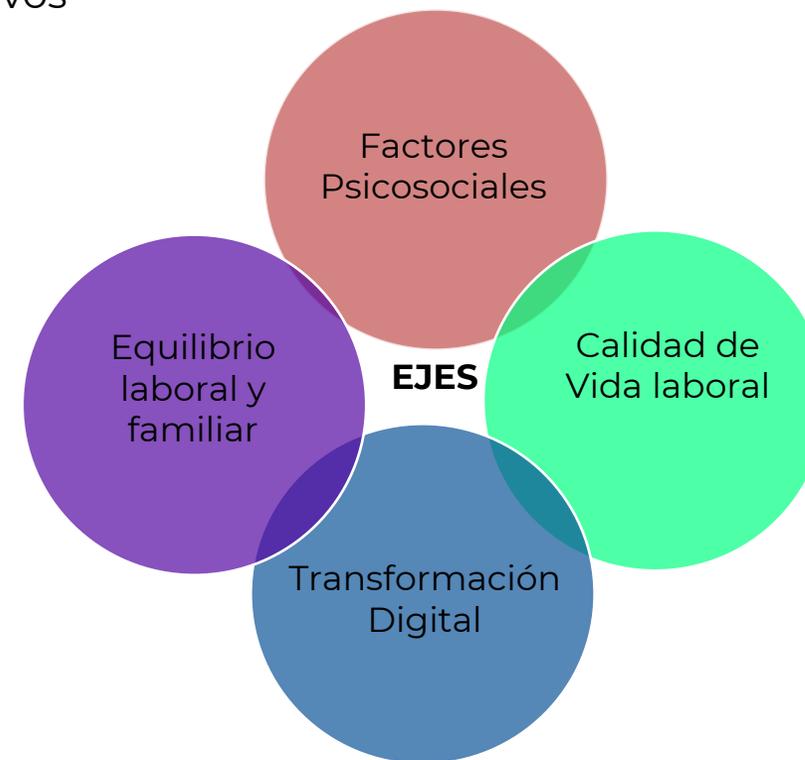
TIPO DE CONOCIMIENTO	REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN
<b>Conocimientos Esenciales</b>	26 actividades de capacitación
<b>Conocimientos Específicos</b>	48 actividades de capacitación
<b>Conocimientos Especializados</b>	270 actividades de capacitación
<b>TOTAL</b>	<b>344 requerimientos de capacitación PIC 2023 V1</b>



## Bienestar y Desarrollo Humano - Plan de Bienestar Social e Incentivos

Las actividades programadas para la vigencia 2022 en el Plan de Bienestar y Desarrollo Humano se ejecutaron en un **100%**

<b>DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTO BIENESTAR 2022</b>	
REGIONAL/NIVEL	PRESUPUESTO
NIVEL CENTRAL	\$742.650.000
REGIONAL CENTRO SUR	\$105.000.000
REGIONAL NOROCCIDENTE	\$139.050.000
REGIONAL NORTE	\$175.100.000
REGIONAL OCCIDENTE	\$154.500.000
REGIONAL NORORIENTE	\$113.300.000
REGIONAL ORIENTE	\$82.400.000
<b>TOTAL PRESUPUESTO</b>	<b>\$1.512.000.000</b>



- Reconocimiento e Incentivos
- Uso de la bicicleta
- Teletrabajo y trabajo en casa
- Ayudas educativas y especiales
- Horarios Flexibles
- Programa de vivienda
- Clima laboral
- Transformación Digital



OBJETIVO INSTITUCIONAL	META	ACTIVIDADES
<p><b>DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DEL SECTOR</b></p>	<p>Desarrollar al 100% el Plan Institucional de Capacitación – PIC</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formulación, aprobación y publicación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023.</li> <li>2. Promover mediante campañas de comunicación la participación de los servidores en las actividades académicas del PIC 2023.</li> <li>3. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023.</li> <li>4. Evaluar el Plan Institucional de Capacitación en términos de su impacto en la Entidad y en los participantes de las actividades académicas del PIC</li> <li>5. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO PIC 2024 VI.</li> </ol>
<p><b>CONSOLIDACIÓN DE LA TRANSFORMACION INSTITUCIONAL</b></p>	<p>Implementar el proyecto de Fortalecimiento Institucional en el componente de planta de personal</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tramitar ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público la consecución de los recursos necesarios para la provisión de la planta autorizada.</li> <li>2. Realizar la provisión de la planta autorizada de acuerdo con el Decreto 1294 de 2021 en un 75%.</li> <li>3. Efectuar un estudio para identificar los empleos susceptibles a proveer con personas en condición de discapacidad.</li> <li>4. Dar continuidad a la fase de planeación del Concurso de Méritos para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes a la planta de personal de la Aeronáutica Civil.</li> </ol>
	<p>Implementar la estrategia de gestión para el cambio y la transformación cultural de la Entidad, en sus ejes de identidad institucional, gestión del cambio y creación de valor público (valores servicio público)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Continuar con la ejecución de las actividades de gestión para el cambio correspondientes a la intervención en los 3 ejes: identidad institucional, gestión del cambio y creación de valor público (valores servicio público).</li> <li>2. Desarrollar una estrategia de endomarketing para apoyar el proceso de gestión para el cambio y la transformación cultural de la Entidad</li> <li>3. Aplicar una encuesta para medir el impacto de las acciones correspondientes a la intervención en los tres ejes.</li> </ol>





## Plan de Acción 2023

OBJETIVO INSTITUCIONAL	META	ACTIVIDADES
<p align="center"><b>CONSOLIDACIÓN DE LA TRANSFORMACION INSTITUCIONAL</b></p>	<p>Desarrollar al 100% el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud vigencia 2023 implementando el enfoque de género e inclusión de servidores con discapacidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Definición del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 2023 implementando el enfoque de género e inclusión de servidores con discapacidad.</li> <li>Aprobación y publicación en la página web del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2023 implementando el enfoque de género e inclusión de servidores con discapacidad.</li> <li>Ejecución del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 2023 implementando el enfoque de género e inclusión de servidores con discapacidad.</li> </ol>
	<p>Desarrollar al 100% el Plan de Bienestar Social e Incentivos durante la vigencia 2023 implementando el enfoque de género e inclusión de servidores con discapacidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Definición del Plan de Bienestar e Incentivos 2023 implementando el enfoque de género e inclusión de servidores con discapacidad.</li> <li>Aprobación y publicación en la página web del Plan de Bienestar Social e Incentivos durante la vigencia 2023 implementando el enfoque de género e inclusión de servidores con discapacidad.</li> <li>Ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2023 implementando el enfoque de género e inclusión de servidores con discapacidad.</li> </ol>
	<p>Desarrollar estrategias para compartir y difundir el conocimiento garantizando su apropiación a nivel institucional.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Implementar las acciones de documentación de buenas prácticas, semilleros de conocimiento y relevo generacional en articulación con el Centro de Estudios Aeronáuticos – CEA.</li> <li>Integrar la Política GC+I con el Plan Institucional de Capacitación y relevo generacional en términos de transferencia interna de conocimiento.</li> <li>Dar continuidad a la fase 2 del programa de relevo generacional de la entidad en lo referente al acercamiento y sensibilización a los servidores públicos de la entidad.</li> <li>Formalizar y socializar la Metodología de la Gestión del Conocimiento en la Cooperación Nacional e Internacional.</li> </ol>





**iGracias!**

