

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

## Tabla de Contenido

<b>1.Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>2.Generalidades .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1. Marco Legal .....</b>	<b>5</b>
<b>2.2.Marco Teórico- Modelo de la Gestión Estratégica de Talento Humano.....</b>	<b>10</b>
<b>2.2.1.Subsistemas en la Gestión de Recursos Humanos.....</b>	<b>10</b>
<b>2.3. Orientaciones Estratégicas de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil 11</b>	
<b>2.3.1.Misión .....</b>	<b>11</b>
<b>2.3.2.Visión .....</b>	<b>12</b>
<b>2.3.3.Objetivos estratégicos de la entidad y Plan de Acción .....</b>	<b>12</b>
<b>3.Alcance Del Plan Estratégico De Talento Humano.....</b>	<b>14</b>
<b>3.1.Objetivo general .....</b>	<b>14</b>
<b>3.2.Objetivos específicos.....</b>	<b>14</b>
<b>4.Previo a la Planeación de la Gestión Estratégica Del Talento Humano.....</b>	<b>16</b>
<b>4.1. Disposición de información .....</b>	<b>16</b>
<b>4.1.1.Caracterización de la Planta .....</b>	<b>16</b>
<b>4.1.2. Caracterización de la Población .....</b>	<b>19</b>
<b>4.1.3. Diagnósticos .....</b>	<b>20</b>
<b>5.Desarrollo Del Plan Estratégico De Talento Humano .....</b>	<b>25</b>
<b>5.1. Política de Talento Humano para la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - camino a la excelencia sector aeronáutico - visión 2030 .....</b>	<b>25</b>
<b>5.2.Ejes Temáticos para el año 2020 .....</b>	<b>27</b>
<b>5.2.1.Gestión del Cambio.....</b>	<b>27</b>
<b>5.2.2.Enfoque de Género .....</b>	<b>29</b>

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

<b>5.3. Planes y Programas</b> .....	31
<b>5.3.1. Plan Anual de Vacantes</b> .....	31
<b>5.3.2. Plan de Previsión</b> .....	32
<b>5.3.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</b> .....	33
<b>5.3.4. Plan de Bienestar Social e Incentivos</b> .....	34
<b>5.3.5. Plan Institucional de Capacitación</b> .....	34
<b>5.3.6. Carrera Administrativa</b> .....	36
<b>5.3.7. Situaciones Administrativas</b> .....	37
<b>5.3.8. Nóminas y Prestaciones</b> .....	38
<b>5.4. Evaluación Plan Estratégico de Talento Humano</b> .....	39
<b>6. Política De Integridad</b> .....	40
<b>7. Política De Gestión Del Conocimiento Y La Innovación</b> .....	43

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

## 1. Introducción

En el mundo actual caracterizado por la interacción sistemática de estructuras organizacionales cada vez más complejas y donde el cambio constante es la condición permanente, uno de los retos y desafíos que tienen los Estados, es cumplir los fines esenciales para los cuales fueron creados mediante el valor público que puedan generar las instituciones a la sociedad.

Frente a ello, en la Estructura del Estado el sector transporte y de éste en especial la aviación civil, juega un papel fundamental en la garantía del orden político, económico y social, debido a que por medio de la conectividad nacional e internacional se movilizan diferentes tipos de recursos en grandes magnitudes los cuales permiten el crecimiento y desarrollo del país así, como su posicionamiento en el mundo y la generación de cultura.

En este ámbito, Colombia tiene como representación en su institucionalidad a la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil – Aerocivil, entidad adscrita al Ministerio de Transporte, la cual ejerce sus funciones como autoridad aeronáutica y como prestadora de servicios en cumplimiento de los ordenamientos normativos de carácter internacional y nacional. La entidad es componente articulador entre la triada Estado, academia y sociedad, a fin de satisfacer y realizar una previsión de las necesidades relacionadas al transporte aéreo, cuya proyección respecto a la visión para el año 2030 plantea la movilización de 100 millones de pasajeros y la duplicación del transporte de carga de 826 a 1546 toneladas transportadas, teniendo como línea base el año 2017, lo cual manifiesta, la necesidad implícita de efectividad en términos de planeación y ejecución consecuente a un corto, mediano y largo plazo para el logro de esta gran meta.

De acuerdo con este breve contexto y en concordancia del objetivo de Fortalecer la Gestión y Eficiencia Institucional, la Aerocivil requiere implementar políticas sólidas que agreguen valor a la entidad, por medio de la gestión y posicionamiento estratégico del Talento Humano, como el activo más importante de la organización para la movilización y ejecución de los recursos orientados a la respuesta de las necesidades y desafíos que enfrenta el sector aeronáutico.

En ese sentido, éste documento pretende presentar el Plan Estratégico del Talento Humano, con sus políticas y estrategias, las cuales deben estar articuladas al Sistema Integrado de Gestión de la Entidad también compuesto entre otros sistemas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG el cual plantea como uno de sus objetivos ***“Fortalecer el lider azgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados en las entidades públicas”***.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> <small>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</small>	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3100.2025	<b>Clave:</b>	<b>Versión:1</b>	<b>Fecha: marzo de 2020</b>

En consecuencia, una de las políticas de gestión y desempeño institucional es la Dimensión 1. Esta Política 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. Para el desarrollo de esta dimensión se han establecido lineamientos a partir de la Política de Gestión del Talento Humano -GETH- como orientadora de las estrategias a liderar y que permiten el desarrollo de la cadena de valor de administración del personal de la Aeronáutica Civil, teniendo en cuenta el tránsito que debe hacerse por medio de la mejora continua, para lograr una articulación sistémica entre los procesos, en un corto, mediano y largo plazo.

El segundo lineamiento, es la Política de Integridad por medio de la cual se gestiona el cambio de la entidad en términos de cultura organizacional, de manera progresiva, partiendo de la armonización de la razón de ser que tienen los servidores públicos en su quehacer, durante el ciclo de vida la entidad, orientando todos sus esfuerzos a la generación de valor público y al fortalecimiento del sector aeronáutico como fin último de la gestión de la Entidad.

Por otra parte, otra de las políticas que está muy relacionada con el proceso de gestión del talento humano es la Dimensión 6. Esta dimensión considera la Política de Gestión del conocimiento y la innovación, facilitadora del aprendizaje y adaptación de las entidades a los cambios y su evolución través de la gestión del conocimiento permitiendo así, su transformación.

## **2. Generalidades**

En cumplimiento del Art. 15 de la Ley 909 de 2004 en el que se definen las funciones de las unidades de personal de las entidades y se delega en ellas, la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil realiza el presente documento.

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta las necesidades y retos concretos de la entidad, así como las características del personal que la conforma.

Con la entrada en vigencia del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñó una serie de herramientas como el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano (matriz GETH) y la metodología de elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano, con el fin de garantizar el cumplimiento de los requerimientos de Ley, unificar las características de

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3100.2025	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> marzo de 2020

los diferentes programas a realizar por parte de las entidades del Estado y generar mecanismos para hacer seguimiento al cumplimiento de los lineamientos establecidos.

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

De esta manera, el MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Este documento presenta entre otros componentes, los criterios determinantes de la política de Talento Humano de la Entidad, la política de integridad y de gestión del conocimiento, así como las estrategias que desarrollan el plan de conformidad al MIPG, los diagnósticos que definen las principales necesidades del personal, los diferentes planes establecidos en la normativa vigente y los diferentes mecanismos para garantizar el cumplimiento y la mejora continua.

## 2.1. Marco Legal

A continuación, se relacionan los principales documentos normativos que hacen referencia a la fundamentación de los procesos, procedimientos y actividades efectuadas para la administración del Talento Humano de la Aeronáutica civil:

**Tabla 1. Marco legal UAEAC**

NORMATIVIDAD	
NORMAS	TEMA

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

NORMATIVIDAD	
NORMAS	TEMA
<b>Decreto 614 del 14 de mayo de 1984</b>	Por el cual se determinan las bases para la organización y la administración de salud ocupacional en el país.
<b>Constitución Política de Colombia de 1991</b>	Como referente primario. (Art, 53, 209...)
<b>Ley 100 del 23 de diciembre de 1993</b>	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
<b>Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998</b>	Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
<b>Ley 734 del 5 de febrero de 2002</b>	Código Único Disciplinario
<b>Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003</b>	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.
<b>Decreto 260 del 28 de enero de 2004</b>	Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil-
<b>Ley 909 del 23 de septiembre de 2004</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
<b>Decreto Ley 790 del 19 de marzo de 2005</b>	"Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa en la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, Aerocivil"
<b>Ley 1010 del 23 de enero de 2006</b>	Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
<b>Ley 1064 del 26 de julio de 2006</b>	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
<b>Circular No. 13 del 18 de abril de 2007</b>	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.
<b>Ley 1221 del 16 de julio de 2008</b>	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

NORMATIVIDAD	
NORMAS	TEMA
<b>Decreto 1601 del 17 de mayo de 2011</b>	Establece las disposiciones para la integración del Consejo Directivo
<b>Resolución 605 del 17 de marzo de 2015</b>	Por la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil. - Aerocivil, conforme a lo ordenado en el Decreto 1785 de 2014.
<b>Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (MIPG-Planes de Gestión de las Entidades públicas y otras disposiciones).
<b>Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015</b>	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)
<b>Sentencia No. 720 de 2015</b>	Nivel de Inspectores
<b>Ley 1811 del 21 de octubre de 2016</b>	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional
<b>Decreto 648 del 19 de abril de 2017</b>	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
<b>Decreto 823 del 16 de mayo de 2017</b>	Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil-
<b>Resolución No.1357 del 17 de mayo de 2017</b>	Por la cual se crean y organizan los Grupos Internos de Trabajo y se le asignan responsabilidades.
<b>Decreto Ley 894 del 28 de mayo de 2017</b>	Decreto Ley Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
<b>Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017</b>	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3100.2025	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> marzo de 2020

<b>NORMATIVIDAD</b>	
<b>NORMAS</b>	<b>TEMA</b>
<b>Código de Integridad septiembre 2017</b>	Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de la UAE de Aeronáutica Civil de conformidad al documento diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
<b>Resolución No. 3057 del 4 de octubre de 2017</b>	Establece como una de las funciones asignadas al Consejo Académico del Centro de Estudios Aeronáuticos, la de "(...) revisar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) y la oferta académica para la vigencia, recomendando sus modificaciones o actualizaciones de ser necesario. ( . . )"
<b>GETH - octubre de 2017</b>	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
<b>Decreto 612 del 04 de abril de 2018</b>	"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado"
<b>Decreto 726 del 26 de abril de 2018</b>	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.
<b>Decreto 815 del 08 de mayo de 2018</b>	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
<b>Resolución 01553 del 05 de junio de 2018</b>	Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad
<b>Decreto 1299 del 25 de julio de 2018</b>	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política Pública para la Mejora Normativa a las política de Gestión y Desempeño Institucional.
<b>Resolución 0667 del 03 de agosto de 2018</b>	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

NORMATIVIDAD	
NORMAS	TEMA
<b>Resolución No. 02405 del 15 de agosto de 2018</b>	Por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG y se integra el Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar su implementación y operación en la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil.
<b>Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 10 de octubre de 2018</b>	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.
<b>Decreto 127 del 4 de febrero de 2019</b>	Fusión del nivel funcional "Inspector de Seguridad de la Aviación Civil" en el nivel funcional "Inspector de Seguridad Aérea" el cual se denominará "Inspector de la Aviación Civil.
<b>MIPG - Modelo Integrado de Planeación y Gestión Diciembre de 2019</b>	Manual Operativo-Dimensión 1
<b>Decreto 475 del 19 de marzo de 2019</b>	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la capacitación y estímulos de los servidores de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - Aerocivil.
<b>Ley 1960 de 27 de junio de 2019</b>	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
<b>Decreto 1417 del 6 de agosto de 2019</b>	Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - Aerocivil.
<b>Decreto 1800 de 7 de octubre de 2019</b>	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.
<b>Decreto 163 de 7 de febrero de 2020</b>	Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - Aerocivil.

Fuente: Elaboración propia Dirección de Talento Humano

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

## 2.2. Marco Teórico- Modelo de la Gestión Estratégica de Talento Humano

Teniendo en cuenta los planteamientos de Francisco Longo, uno de los exponentes principales del tema de Gestión Humana y Gerencia Pública en Iberoamérica, quien plantea el modelo Integrado de Gestión Estratégica de recursos humanos, representando el logro de las estrategias de la organización a través de las acciones de las personas orientadas a resultados en los que se conjugan factores internos y el entorno organizacional. Plantea además la composición del modelo a partir de subsistemas los cuales asociados al MIPG, representan el ciclo de vida de los servidores públicos y del personal de la Entidad.

**Gráfico 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica de RR.HH**



*Fuente: Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano.  
Retomado por Longo, F. Adaptado de Serlavós*

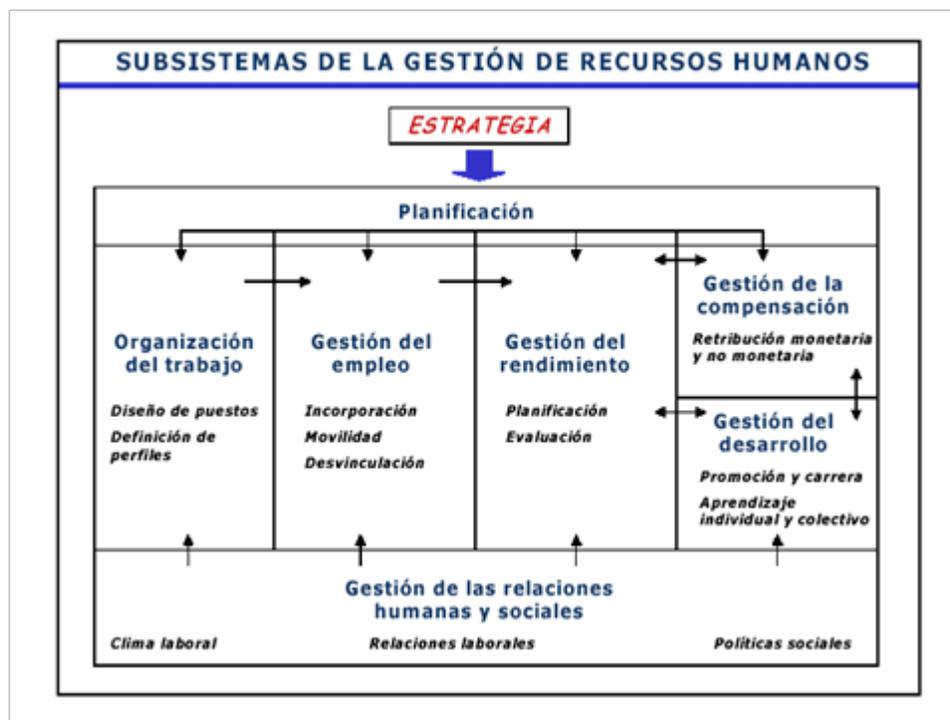
### 2.2.1. Subsistemas en la Gestión de Recursos Humanos

Desde la perspectiva de los subsistemas que componen la Gestión Humana, es importante la manera en que estos se interrelacionan en el modelo de gestión, lo cual

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

es posible a través de las políticas definidas para la organización orientadas a potencializar el factor humano, especialmente durante el periodo de productividad que tienen las personas desde el momento en que ingresan, durante la etapa de permanencia e incluso en su retiro.

**Gráfico 2. Subsistemas de la gestión de recursos humanos**



Fuente: Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Retomado por Longo, F. Adaptado de Serlavós, R.

### 2.3. Orientaciones Estratégicas de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil

A continuación, se describe la misión, visión, objetivos estratégicos y metas asociadas al Plan de Acción y sobre las cuáles la Dirección de Talento Humano fija a través de los compromisos estratégicos.

#### 2.3.1. Misión

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3100.2025	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> marzo de 2020

Trabajamos por el crecimiento ordenado de la aviación civil, la utilización segura del espacio aéreo colombiano, la infraestructura ambientalmente sostenible, la conexión de las regiones entre sí y con el mundo, impulsando la competitividad y la industria aérea y la formación de un talento humano de excelencia para el sector.

### **2.3.2. Visión**

Al 2030, movilizar 100 millones de pasajeros y duplicar el transporte de carga partiendo del 2018, en un entorno institucional claro, competitivo, conectado, seguro y sostenible, soportado en una infraestructura renovada, una industria robustecida y un talento humano de excelencia.

### **2.3.3. Objetivos estratégicos de la entidad y Plan de Acción**

La entidad ha establecido 8 objetivos fundamentales para el desarrollo de su gestión al 2030:

#### **1. Institucionalidad**

Consolidar los roles de autoridad, de prestación del servicio y de investigación de accidentes para dinamizar el crecimiento del transporte aéreo, contribuyendo a la aviación civil colombiana.

#### **2. Conectividad**

Construir una red de servicios de transporte aéreo eficiente que una las regiones del país con los principales centros de producción y de consumo nacionales y del mundo, aprovechando su capacidad integradora.

#### **3. Competitividad**

Desarrollar políticas, públicas y estrategias que fortalezcan el factor de productividad del transporte aéreo y estimulen los servicios para el crecimiento de la aviación civil en Colombia.

#### **4. Infraestructura y sostenibilidad ambiental**

Lograr que la infraestructura, los servicios aeroportuarios, de navegación aérea y la intermodalidad, cuenten con capacidad y eficiencia para atender el crecimiento de la demanda del sector en un contexto ambientalmente sostenible.

#### **5. Industria aeronáutica y cadena de suministro**

Potenciar la industria aeronáutica como un importante proveedor de piezas, partes y componentes aeronáuticos certificados para la región y como punto focal en la producción de aeronaves livianas (ALS) y no tripuladas (UAS – RPAS), impulsando a su vez servicios de mantenimiento y reparación de aeronaves.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3100.2025	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> marzo de 2020

## **6. Desarrollo del Talento Humano en el sector**

Fortalecer la gestión del conocimiento para lograr el desarrollo integral y sostenible del talento humano, en línea con el crecimiento de la aviación civil en Colombia.

## **7. Seguridad Operacional y de la Aviación Civil**

Posicionar al país con el mayor nivel de implementación efectiva de estándares y mejores prácticas en seguridad operacional (safety), seguridad de la aviación civil (security) y facilitación, en un entorno de confianza y de cultura justa en compañía del sector.

## **8. La transformación institucional a la modernidad**

Fortalecer la gestión institucional de la Entidad a través del desarrollo del talento humano, fortalecimiento de la estructura organizacional, implementando un sistema de gestión del conocimiento especializado en la Entidad, afianzando el Sistema Integrado de Gestión, apalancando la transformación institucional a través del PETI, fortaleciendo la política anticorrupción y la gestión jurídica.

En el marco del plan de acción las estrategias de Gestión del Talento Humano de la entidad están orientadas al cumplimiento del objetivo institucional relacionado con los siguientes objetivos:

### **6. Desarrollo del Talento Humano en el sector**

Fortalecer la gestión del conocimiento para lograr el desarrollo integral y sostenible del talento humano, en línea con el crecimiento de la aviación civil en Colombia.

**Meta 66:** Desarrollar el 100% del Plan Institucional de Capacitación -PIC- y oferta Académica orientada a la formación en la gestión aeronáutica integral y fortalecimiento institucional. El compromiso desde la Dirección de Talento Humano está orientado a realizar el Diagnóstico de necesidades de Aprendizaje organizacional-DINAO-, así como realizar seguimiento a la implementación del PIC, la cual está a cargo del CEA.

**8. La transformación institucional a la modernidad:** Fortalecer la gestión institucional de la Entidad a través del desarrollo del talento humano, fortalecimiento de la estructura organizacional, implementando un sistema de gestión del conocimiento especializado en la Entidad, afianzando el Sistema Integrado de Gestión, apalancando la transformación institucional a través del PETI, fortaleciendo la política anticorrupción y la gestión jurídica.

**Meta 99:** Gestionar ante el Gobierno Nacional la aprobación de un estudio Técnico de Fortalecimiento Institucional.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

**Meta 100:** Adecuar la planta de personal al nuevo modelo de operación de la Entidad, en el marco del proyecto de Fortalecimiento Institucional.

**Meta 101:** Definir y desarrollar una estrategia de gestión del cambio y la transformación cultural de la entidad.

**Meta 102:** Definir el Sistema de Gestión del Conocimiento de la Aerocivil.

Los objetivos institucionales, metas, indicadores y actividades pueden consultarse en el siguiente enlace:

<http://www.aerocivil.gov.co/atencion/planeacion/Plan%20de%20accin/PLAN%20DE%20A%20CCI%20C3%93N%202020%20-%2031012020%20DEF.pdf>

### 3. Alcance Del Plan Estratégico De Talento Humano

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - Aerocivil, articulado al Plan de Acción 2020, inicia con la identificación de necesidades de mejoramiento y fortalecimiento de la gestión del talento humano para la entidad, materializadas en la formulación de objetivos institucionales y los compromisos estratégicos relacionados con las metas formuladas, anteriormente definidos, a fin de realizar el respectivo detalle de las actividades y tareas a realizar para su cumplimiento y establecer los indicadores de seguimiento. Desde la perspectiva del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se articula a través del ciclo de vida del personal, el cual está relacionado a las etapas de **ingreso, desarrollo y retiro** de la población interna de la entidad entendida como todos los servidores públicos de carrera, provisionales y contratistas.

Lo anterior teniendo en cuenta, que, si bien es cierto en la estructura organizacional de la Aeronáutica Civil, Talento Humano es un proceso de apoyo, este debe posicionarse como un proceso de apoyo con carácter estratégico en relación con los procesos de todas las áreas y en especial respecto a la parte misional de la Entidad.

#### 3.1. Objetivo general

Fortalecer el Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, 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.

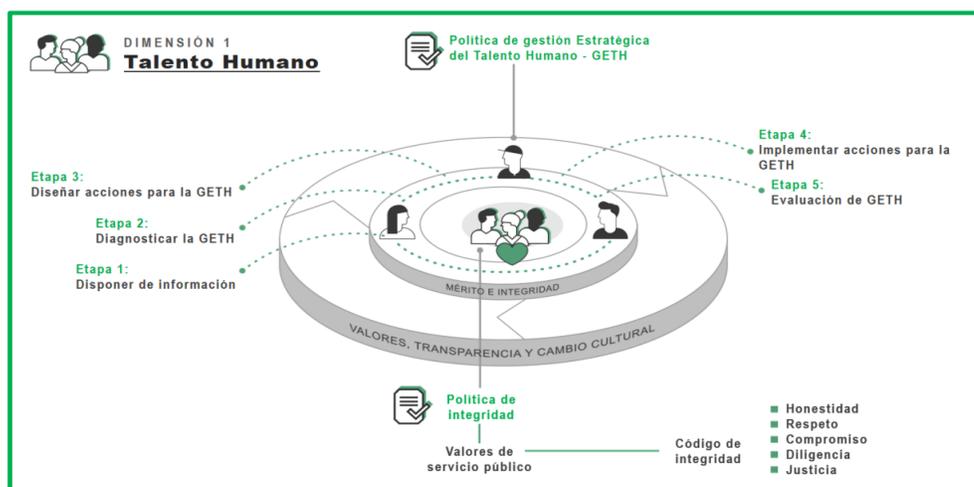
#### 3.2. Objetivos específicos

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

- Articular el Plan Estratégico del Talento Humano, al Plan de Acción de la Entidad de conformidad a la normatividad aplicable.
- Alinear las estrategias y prácticas de Gestión del Talento Humano a los objetivos misionales de la entidad y a los Planes asociados al Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG-.
- Establecer estrategias para proveer la planta de empleos vacantes a través de la figura de encargo y/o mediante nombramientos en provisionalidad para el fortalecimiento institucional.
- Desarrollar una estructura de gestión de los procesos de Capacitación Institucional con relación al Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional de la Entidad-DINAO-, para la formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC.

En el siguiente gráfico se identifican los elementos mínimos de la dimensión1 : Talento Humano y el ciclo PHVA para la implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y de Integridad.

**Gráfico 3. Dimensión 1. Talento Humano**



Fuente: Función Pública, 2017

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

#### 4. Previo a la Planeación de la Gestión Estratégica Del Talento Humano

##### 4.1. Disposición de información

En esta etapa de planeación fue importante disponer de la información que permita diagnosticar el estado y la situación actual de Talento Humano, así como de la entidad, a fin de tener claridad técnica respecto a la orientación de las políticas y planes que sean planteados en el momento de la planeación y ejecución de las mismas propuestas.

De conformidad con MIPG, se establece que al momento de la planeación se deben utilizar algunas herramientas e instrumentos de diagnóstico como los que se presentan a continuación, reflejando los aspectos y oportunidades de mejora en la Gestión Humana de la Aerocivil.

##### 4.1.1. Caracterización de la Planta

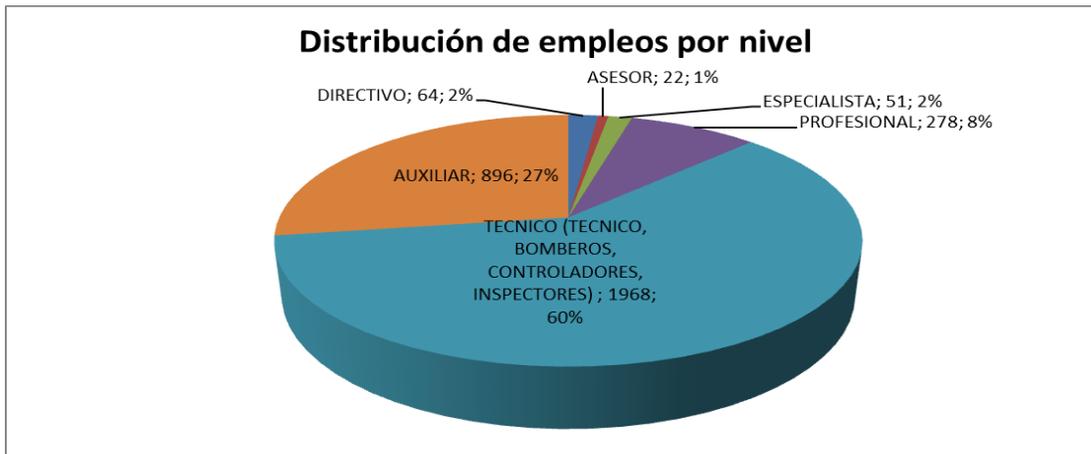
En el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano, a través del aplicativo Kactus la Dirección de Talento Humano cuenta con la caracterización de los servidores y de la planta de personal de la Aerocivil en variables como: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, encargos entre otras, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el año 2019.

Actualmente la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Aeronáutica Civil está conformada por 3279 empleos, de los cuáles 101 corresponden a libre nombramiento y remoción y 3178 son empleos de carrera administrativa, siendo el nivel técnico conformado por Técnicos, Bomberos, Controladores e Inspectores el de mayor representatividad, con un porcentaje del 60.2%.

**Tabla 2. Planta de la UAEAC**

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

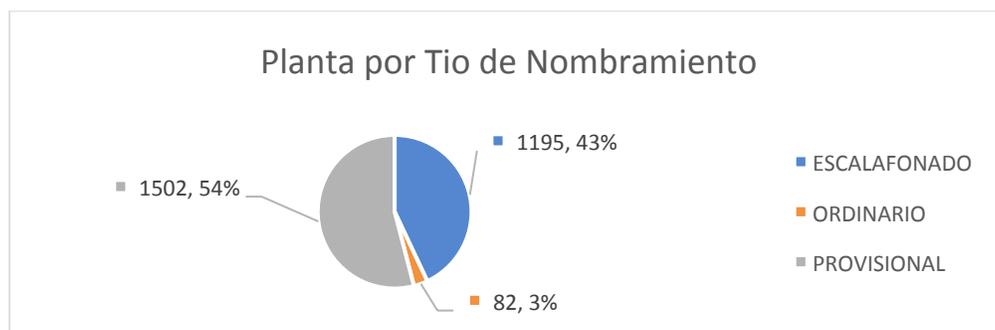
Planta De Personal	Empleos De LNyR	Empleos Carrera Administrativa
3279	101	3178
Nivel	N° De Empleos	Porcentaje (%)
Directivo	64	1,95
Asesor	22	0,67
Especialista	51	1,56
Profesional	278	8,48
Tecnico (Tecnico, Bomberos, Controladores, Inspectores)	1968	60,02
Auxiliar	896	27,33
<b>Total General</b>	<b>3279</b>	<b>100 %</b>



**Gráfico 4. Planta por nivel**

*Fuente: Elaboración Propia.*

**Gráfico 5. Planta por Tipo de Nombramiento**



*Fuente: Elaboración Propia.*

En la planta de la UAEAC, por tipo de nombramiento se evidencia un mayor número de colaboradores en el estado de cargo provisional con 1.502 personas que representa el

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

54% del total del total de la planta seguido del estado de cargo escalafonado con 1.195 personas que representa el 43% y el estado de cargo ordinario con 82 personas que representa el 3%.

Con corte del 30 de abril del 2020, la provisión de empleos de la Entidad es de 2779, discriminados por carácter de nombramiento:

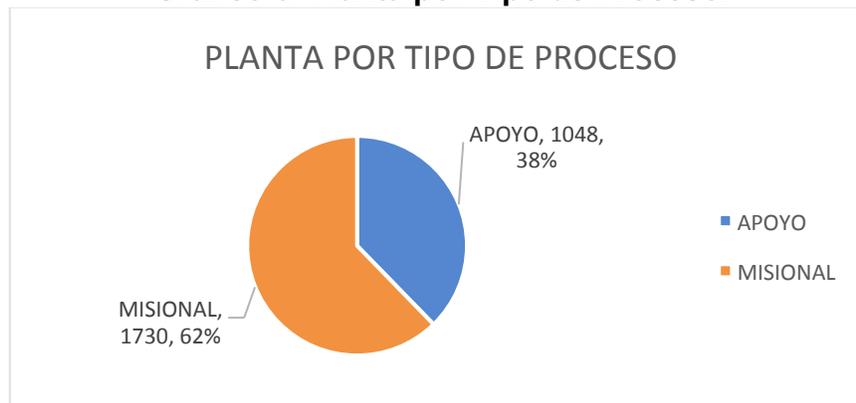
**Tabla 3. Planta provista por tipo de nombramiento**

TIPO DE NOMBRAMIENTO	No. SERVIDORES
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1502
CARRERA ADMINISTRATIVA	1195
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	82
<b>TOTAL</b>	<b>2779</b>

Los cargos en la Entidad que cuentan con mayor cantidad de planta, son el de auxiliares, bombero aeronáutico, controlador tránsito radar, controlador tránsito aéreo aeródromo y técnico aeronáutico, con 687, 347, 228, 160 y 157 personas respectivamente, dicho grupo de cargos representa el 57% del total de la planta de la Entidad.

Es de resaltar que la planta de personal se concentra de manera importante en el nivel auxiliar, lo que no corresponde a las necesidades de experiencia técnica, específica y profesional que requiere la Entidad en planta para cumplir su misionalidad.

**Gráfico 6. Planta por Tipo de Proceso.**



*Fuente: Elaboración Propia.*

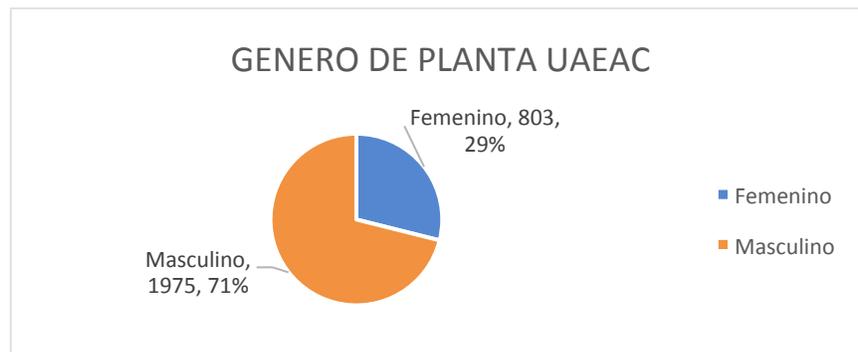
Respecto a la planta por tipo de proceso de la UAEAC, se evidencia un mayor número de colaboradores de los procesos misionales con 1.730 personas que representan el

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

62% del total de la planta frente a las 1.048 personas de los procesos de apoyo que representan el 38%.

#### 4.1.2. Caracterización de la Población

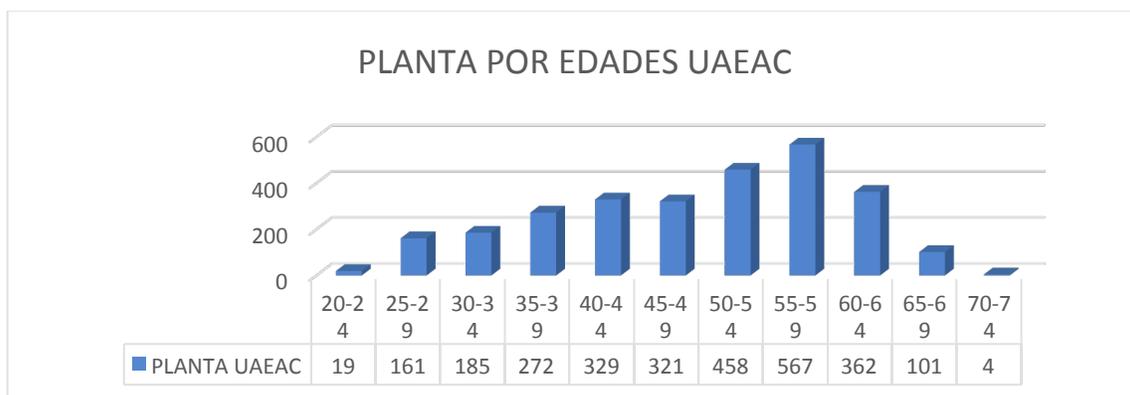
**Gráfico 7. Planta Por Género UAEAC.**



*Fuente: Elaboración Propia.*

En cuanto al género de la planta de la UAEAC, se evidencia un mayor número de colaboradores de género masculino con 1.975 personas que representa el 71% del total de la planta frente a las 803 personas del género femenino que representan el 29%.

**Gráfico 8. Planta por Edades UAEAC.**



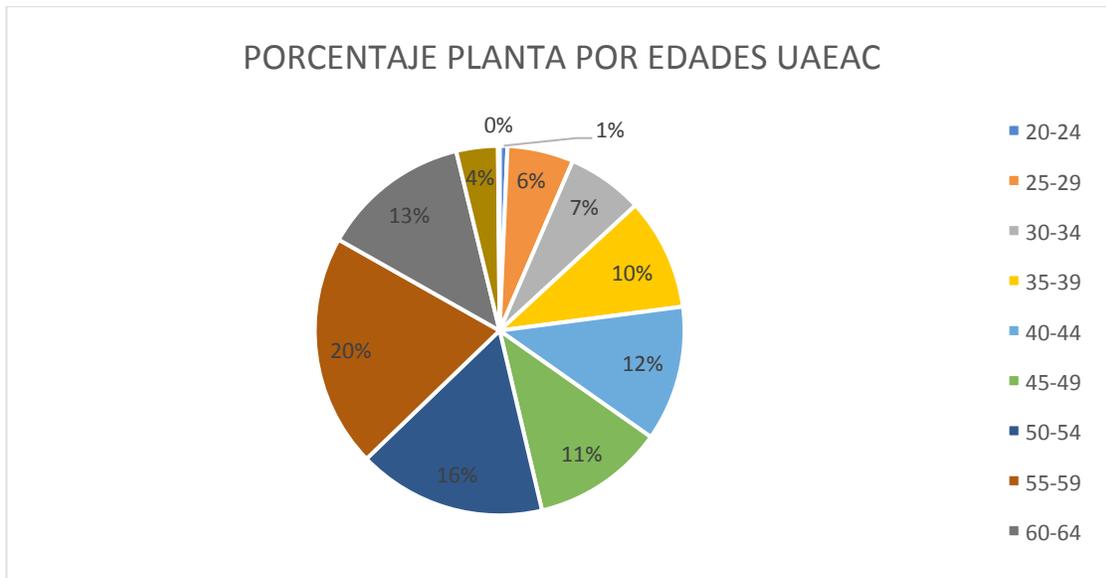
*Fuente: Elaboración Propia.*

La edad promedio de la planta es de 48 años, por encima de los 60 años hay 467 funcionarios que están próximos o que ya cumplieron la edad de jubilación, conforme la normatividad de pensión por vejez, la edad para mujeres es de 57 años y 62 años para los hombres, por lo que la Dirección de Talento Humano dentro de sus metas ha

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

establecido la urgente necesidad realizar los programas correspondientes de relevo generacional.

**Gráfico 9. Porcentaje Planta por Edades UAEAC.**



*Fuente: Elaboración Propia.*

Como se ve en la gráfica el mayor peso porcentual de funcionarios en grupos de 5 años de edad, está en la de 55 a 59 con el 20 % del peso total lo que representa a 567 funcionarios.

#### 4.1.3. Diagnósticos

Algunos de los insumos que permiten diagnosticar la Gestión del Talento Humano en la entidad corresponden a los resultados arrojados en la matriz de gestión estratégica del año 2019, los cuales permiten identificar los factores a intervenir y permiten orientar la proposición de las estrategias planteadas.

Otro de los instrumentos de diagnóstico son las mediciones de clima organizacional el cual se realiza cada dos años, última mediación efectuada en 2019.

##### 4.1.3.1. Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2019 GETH

Realizado el diagnóstico de las variables debe cumplir para los lineamientos establecidos en la Matriz GETH, se evidencia una calificación para el año 2019 del 86.0, sobre un total del 100, ubicándola en un nivel de madurez de "CONSOLIDACIÓN". Realizado el diagnóstico a través de la matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, el cual refleja las variables y rutas de agregación de valor

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

para la organización se evidencia una calificación de 84.8 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez “TRANSFORMACIÓN”

El resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejor para el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, así como la creación de planes y programas que permitan su cumplimiento.

**Tabla 4. Resultados Gestión Estratégica De Talento Humano**

		modelo integrado de planeación y gestión	 INICIO	 GRÁFICAS	 DISEÑO DE ACCIONES
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO					
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR					
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>	<b>86</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>92</b>		
<b>La felicidad nos hace productivos</b>		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>88</b>		
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>85</b>		
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>80</b>		
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>	<b>87</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>90</b>		
<b>Liderando talento</b>		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>88</b>		
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>82</b>		
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>90</b>		
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>	<b>89</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>90</b>		
<b>Al servicio de los ciudadanos</b>		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>89</b>		
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>	<b>81</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>83</b>		
<b>La cultura de hacer las cosas bien</b>		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>80</b>		
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>	<b>81</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>81</b>		
<b>Conociendo el talento</b>					

*Fuente: Resultados GETH 2019 Aerocivi*

Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora, así como los criterios base para la planeación estratégica del del Talento Humano de la Entidad a fin incrementar el crecimiento de los resultados de la Gestión y sus impactos.

#### **4.1.3.2. Resultados de la Medición de Clima Organizacional**

En el Informe General, se evidencia la totalidad de respuestas brindadas por los servidores que participaron en la encuesta realizada del 20 de marzo al 4 de abril de 2019, 1664 servidores de todas las dependencias a nivel nacional,

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3100.2025	<b>Clave:</b>	<b>Versión:1</b>	<b>Fecha: marzo de 2020</b>

que corresponde al 61% del total de servidores de la entidad (2741).

El conjunto global de resultados muestra una tendencia de percepciones positivas sobre las diversas dimensiones analizadas, en especial los servidores sienten satisfacción con las condiciones físicas de las instalaciones donde laboran, (condiciones de seguridad, aseo, iluminación, control del ruido, visibilidad y orden locativo); de las herramientas, materiales y equipos asignados para el desempeño de sus tareas y de la preocupación por parte de la Aeronáutica para adquirir elementos tecnológicos modernos que permiten la optimización de los servicios que ofrecen.

Se logró la participación del 61% (1664) de los servidores aeronáuticos. Este porcentaje de participación es el más alto logrado hasta el momento, mostrando posiblemente más credibilidad y confianza por parte de los servidores hacia los líderes y proyectos institucionales.

Sin embargo, en la Regional Cundinamarca solo el 35% de los servidores diligenció la encuesta. Esta participación es bastante baja; la apatía a participar por parte de los servidores de la Regional Cundinamarca, puede ser un síntoma de la poca credibilidad en sus líderes y falta de confianza en el cambio. Por esta razón es importante que esta Regional genere cambios que permitan mejorar aspectos del clima laboral que inquieta a la mayoría.

En el siguiente cuadro se observan las preguntas que recibieron mayor acuerdo y desacuerdo:

**Tabla 5. Resultado Clima Laboral 2019**

Número De Pregunta	P76	P9	P56	P26	P61	P79
<b>Dimensión</b>						
<b>Claridad Y Orientación Organizacional</b> Las Funciones Y Tareas Que Realizo En Mi Cargo Son Importantes Y Útiles Para La Entidad						
<b>Identidad/ Valores Colectivos</b> Desde Mi Cargo Contribuyo Al Logro De Las Metas De La Entidad.						
<b>Identidad/ Valores Colectivos</b> Considero Que El Servicio Que Presto Desde Mi Dependencia A Otras Áreas De La Entidad Deja Satisfecho A Quien Lo Solicita.						
<b>Sistema De Reconocimientos E Incentivos</b> Los Servidores Que Se Desempeñan Mejor En Su Trabajo Son Reconocidos Y Estimulados Por La Entidad						
<b>Sistema De Reconocimientos E Incentivos</b> La Organización Brinda Oportunidades De Promoción Para Los Miembros Que Tienen Un Desempeño Destacado						
<b>Administración De La Gestión De Talento Humano</b> A Los Servidores Se Les Otorgan Reconocimientos Verbales Y/O Escritos Por Los Logros Alcanzados						

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

<b>Total, Acuerdo</b>	98%	97%	93%	28%	33%	32%
<b>Neutral</b>	2%	2%	6%	21%	20%	22%
<b>Total, Desacuerdo</b>	0%	1%	1%	50%	47%	46%

Las dimensiones más afectadas, son, el “Sistema de Reconocimiento e Incentivos” en aspectos que tiene que ver con formas de apoyo y motivación, que son de especial significado al momento de incentivar a una persona: la oportunidad de tener un reconocimiento por el trabajo bien hecho y la posibilidad de hacer méritos para una eventual promoción; y la Administración de la Gestión de Talento Humano” en lo que tiene que ver con reconocimientos verbales o escritos por los logros alcanzados.

El plan de intervención esta orientado a:

Plan estratégico: presentarlo de forma clara, agradable, precisa y participativa a fin de que sea de conocimiento de todos los servidores. Igualmente hay que destacar la aplicación de los principios de calidad y responsabilidad social, orientados al logro y al mejoramiento continuo de las personas, de los procesos y de los recursos financieros. Lo anterior jalonado por un equipo de líderes con un estilo de dirección claro, confiable y congruente.

Canales de comunicación: revisarlos y conservarlos eficientes y versátiles, a fin de mantener informados a los servidores acerca de las políticas, normas, procedimientos comunes y cambios que tendrá la Entidad. Es necesario mantener informados a los servidores aeronáuticos periódicamente a través de canales formales, originados desde la Dirección. La comunicación organizacional parte del principio de que la mejor forma de derribar barreras es a través del conocimiento de aquello que se juzga. Cuanto más se logre dar a conocer la Entidad, más se desvanecerán los estereotipos y prejuicios con los cuales se hace una calificación errónea o imprecisa de la misma.

Actividades de integración: lideradas por el área de Bienestar Social, que promuevan la integración de los equipos de trabajo para alcanzar el éxito. Aunque los grupos de personas que trabajan en conjunto realicen diferentes actividades, persiguen un objetivo en común, por esta razón es necesario desarrollar actividades para cohesionar los equipos de trabajo, afín de mejorar la productividad, el compromiso, la eficacia y atención al cliente por parte de los servidores.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3100.2025	<b>Clave:</b>	<b>Versión:1</b>	<b>Fecha: marzo de 2020</b>

Evaluación del desempeño que fomente el compromiso para perfeccionar habilidades puntuales que van en beneficio de la propia gestión y la de la entidad en general. Dichas habilidades se relacionan con el establecimiento de metas y objetivos, el desarrollo de un plan de trabajo, la organización de sus propios recursos, la preocupación por el desarrollo de los colaboradores, la evaluación objetiva, la retroalimentación a tiempo y periódica, la optimización de las formas que tienen para comunicarse, la pericia para solucionar problemas y tomar decisiones.

Programa de reconocimientos e incentivos que incluya reconocimiento a los servidores que superan las expectativas o metas señaladas. Es importante hacer reflexionar al funcionario sobre las ocasiones en que ha hecho su trabajo de forma meritoria, sin dejar de lado que por principio a una persona no se le felicita por hacer bien su trabajo, pues esa es su responsabilidad y se da por descontado que lo hará muy bien.

Estructura salarial, revisarla teniendo en cuenta las funciones, responsabilidades, nivel académico y tiempo de desempeño.

Diseño del plan de carrera, acorde con el plan estratégico organizacional, así se facilita que el funcionario trabaje en función de las metas que se ha trazado juntamente con la entidad y según su desempeño y logros obtendrá los reconocimientos establecidos y posibilidades de ascenso. Lo anterior basado en procesos de selección, incorporación, inducción y capacitación técnicos.

Igualmente se manifiesta la necesidad de intervenir la Cultura de la Entidad, pues hay comportamientos nocivos que están arraigados en la misma y que a su vez entorpecen la gestión de los equipos de trabajo y el mantenimiento de un clima laboral saludable.

#### **4.1.3.3. Medición Formulario Único Reporte De Avances De La Gestión FURAG**

El Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG II) es una herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales.

En el marco del MIPG, en el cual se contempla para las entidades del orden nacional el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión, FURAG, como herramienta que permite el monitoreo y evaluación de los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte se obtuvieron los resultados descritos a continuación:

Índice de Talento Humano: 69.7

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3100.2025	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> marzo de 2020

Ocupamos el 5to lugar en la calificación del sector: 70.4

## 5. Desarrollo Del Plan Estratégico De Talento Humano

### 5.1. Política de Talento Humano para la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - camino a la excelencia sector aeronáutico - visión 2030

En el marco de la visión proyectada hacia el año 2030, la Dirección de Talento Humano de la entidad, plantea esta política, con el objetivo principal de posicionar el Talento Humano como eje articulador y activo principal en el proceso de fortalecimiento institucional y para la generación de valor público. Lo anterior en el entendido de que el *camino a la excelencia* implica el seguimiento de la ruta de la calidad, mediante la ejecución de acciones orientadas a la cultura de hacer las cosas bien y con tendencia a la mejora continua, las cuales generen resultados de gestión que permitan la satisfacción y previsión de las necesidades que apremia el sector aeronáutico el cual está en desarrollo y crecimiento constante, generando capital social en respuesta a las necesidades y demandas de la ciudadanía.

Es por ello, que se deben tener en cuenta los planteamientos a un corto, mediano y largo plazo que le permitan a la entidad un cambio sistémico desde adentro, mediante la sinergia entre procesos y un cambio cultural desde el servicio público, de tal manera que la organización pueda transitar a un estado de maduración en tiempo oportuno para responder a un nivel experto en todas las áreas que le competen, ejerciendo sus competencias como autoridad y como entidad prestadora de servicios de acuerdo a la altura, exigencias y retos propuestos para el sector integrando la triada Estado, industria y academia, los cuales impactan el desarrollo del país.

En relación a ello esta política plantea en el corto, mediano y largo plazo la ejecución de estrategias presentadas por cada uno de los grupos de trabajo, traducidas en la ejecución de los planes de acción, los cuales deben tener metas e indicadores de gestión claros que permitan el seguimiento de la gestión con efectividad y como parámetros mínimos deberán cumplir los requerimientos establecidos legalmente de conformidad a la normatividad nacional e internacional.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

**Gráfico 10. Política de Gestión del Talento Humano**



Fuente: Elaboración propia Dirección de Talento Humano

Efectuado el diagnóstico, a través de la matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano, se identificó el plan de acción y estrategias a ejecutar haciendo énfasis en la ruta identificada teniendo en cuenta los siguientes criterios.

- Identificación de la Ruta de creación de Valor con menor puntaje: Para el caso el resultado evidencia la necesidad de trabajar en la Ruta de la calidad como oportunidad de mejora.
- Identificación de las rutas con puntajes más bajos: las rutas identificadas corresponden a la ruta de entender a las personas a través del uso de datos, la ruta para implementar una cultura basada en el servicio, la ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer las cosas bien” y la ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad. De estas cuatro se seleccionaron tres de acuerdo con el modelo y se identificaron las variables y alternativas de mejora con mayor impacto.
- De las variables identificadas se relacionaron las acciones de mejora y actividades con mayor valor agregado que serían viables iniciar y ejecutar en el corto plazo determinando lo siguiente:

De acuerdo a este plan de acción se relacionan las alternativas de mejora identificadas como prioridad según los criterios de análisis establecidos en la matriz GETH, sin olvidar que en el corto y haciendo una proyección hacia el mediano y largo plazo, los

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

aspectos, procesos y procedimientos que se ejecutan a través de los diferentes grupos de trabajo deben mantenerse y mejorarse en el entendido de la aplicación de las buenas y mejores prácticas de gestión asociadas al cumplimiento de la normatividad vigente para cada uno de los temas de competencia.

Adicionalmente, articulado a los lineamientos de la política de Talento Humano, se promueve la ruta de la calidad en la aplicación de este criterio a cada una de las actividades a realizar en el día día, promoviendo la cultura y transformación institucional desde el servicio público y la generación de la cultura de hacer las cosas bien como principio básico para encaminas a la gestión humana a un proceso de transición que logre posicionarla con la importancia carácter estratégico que requiere en el modelo de gestión y para el desarrollo organizacional.

En relación a ello, se hace imprescindible comprender el punto de partida y posición actual de la Gestión Humana de la entidad como proceso de apoyo lo cual implica ser soporte de y para, por lo que hacer las cosas con excelencia implica el fortalecimiento y generación de una base sólida en todos los procesos y procedimiento ejecutados por las personas que integran la entidad, lo que permitirá responder a las necesidades del sector y a los constantes cambios que apremia la Aerocivil y el sector.

## **5.2. Ejes Temáticos para el año 2020**

### **5.2.1. Gestión del Cambio**

Objetivo: Ejecutar las actividades pertinentes para la alineación de la comunidad aeronáutica con relación a los procesos de transformación institucional en el marco del proyecto Gestión del Cambio.

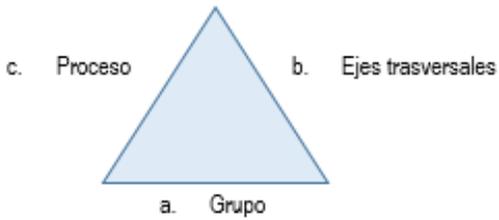
La Aeronáutica Civil, en el marco de desarrollo del Plan Estratégico Institucional – PEI – se ha propuesto como objetivo la transformación institucional a la modernidad. En este sentido, se hace necesario el desarrollo de los procesos concernientes a la Gestión para el Cambio, de tal manera que pueda darse respuesta al fortalecimiento de la gestión institucional a través del desarrollo del Talento Humano; al fortalecimiento de la estructura organizacional, implementando un sistema de gestión del conocimiento especializado en la Entidad; afianzando el Sistema Integrado de Gestión, apalancando la transformación institucional a través del PETI, fortaleciendo la política anticorrupción y la gestión jurídica.

En este contexto, la Gestión del Cambio está orientada hacia la intervención directa en los escenarios propios de la Cultura organizacional y el Clima organizacional, razón por la cual este proceso busca desarrollar y fortalecer los siguientes aspectos:

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

- Aumentar las oportunidades de participar, con el fin de fomentar el nivel de participación de l@s Servidor@s a quienes se pide cambiar.
- Explicar las razones institucionales, cuyo objetivo es posibilitar escenarios para la comprensión de las motivaciones para gestionar el cambio y por qué mantener la situación actual ya no es una opción viable.
- Prever y proyectarse en el futuro inmediato, próximo, a corto mediano y largo plazo, lo que permite definir los alcances, límites y lineamientos del compromiso de l@s Servidor@s para trabajar por el cambio.
- Garantizar la alineación de la Entidad con los marcos nacionales e internacionales que regulan y garantizan el crecimiento de la aviación que permite abordar los siguientes aspectos: a.) Mitigar el escenario de incertidumbre de l@s Servidor@s en el desarrollo del proceso y de ejecución para gestionar el cambio; b.) Conformar la infraestructura administrativa necesaria para sostener el cambio y responder por grupo, proceso (estratégicos, misionales, apoyo y evaluación) y ejes transversales (identidad institucional, gestión del conocimiento -transformación digital, gestión del cambio, relevo generacional, creación de valor público – probidad y ética de lo público y gobernanza).
- Conformar el equipo que lidera el cambio teniendo en cuenta diferentes puntos de vista y perspectivas dada la misionalidad y carácter técnico-especializado de la Entidad, lo que hace posible determinar los siguientes abordajes: a.) Definir el diseño e implementación, los elementos constitutivos de medición de cambio y medición de impacto; b.) Medición de cambio enfocado a capacitar y cualificar con relación a cargo-función-competencia y, c.) Medición de impacto con el fin de evaluar desde los escenarios de seguimiento, control y resultado la apropiación y desarrollo de la competencia en el escenario de desempeño.

En concordancia con los presupuestos anteriores la Gestión del cambio exige determinar el propósito del cambio bajo la alineación de la siguiente estructura:

Estructura de alineación	Grupo	Ejes Transversales	Procesos
	Equipos de trabajo de la Entidad: Nivel Central Regionales	Identidad Institucional Gestión del Cambio – Clima organizacional Relevo Generacional Gestión del Conocimiento - Transformación Digital. Creación de Valor Público – Probidad y Ética de lo Público Gobernanza	Estratégico Misional Apoyo

Las premisas de desarrollo de la

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3100.2025	<b>Clave:</b>	<b>Versión:1</b>	<b>Fecha: marzo de 2020</b>

estructura de alineación establecen los discursos marcantes, que se manifiestan en las expresiones verbales de los Grupos / Equipos; los discursos reflexivos, que se definen a través de la implementación real y cotidiana de los ejes de gestión trasversal y, finalmente el discurso del accionar y el accionado que se encuentran implícitos en los procesos.

Al desarrollar esta alienación la Entidad logra: a.) Estructurar y alinear todas las estrategias de intervención por grupo, proceso y eje trasversal de manera consecuente y coherente con la identidad y la cultura institucional y, b.) Fortalecer el desarrollo de escenarios de autonomía, liderazgo, decisión y empoderamiento para todos los grupos por proceso y eje trasversal.

Los resultados concretos de la implementación de este proceso da a la Entidad la prospectiva de Plan de Mejoramiento 2020 – 2021-2022: Estructura de sostenibilidad e implementación de las actividades directamente relacionadas y diagnosticadas para línea de gestión del cambio -clima organizacional), y el Modelo de Servicio de la Entidad, mediante la implementación por proceso, grupo y eje trasversal en la aplicación de las ocho palancas de gestión.

### **5.2.2. Enfoque de Género**

El Comité Sectorial de Equidad de Género se constituye mediante la resolución 0002830 de 05 julio de 2019. Hacen parte del Comité Sectorial las siguientes Entidades: Ministerio de Transporte, Superintendencia de Transporte, Agencia Nacional de Seguridad Vial, Instituto Nacional de Vías –INVIAS-, Agencia Nacional de Infraestructura –ANI, Corporación Autónoma Regional del Rio Grande de la Magdalena –CORMAGDALENA.

La Aeronáutica Civil en concordancia con esta disposición, reafirma su participación en este Comité y, desde marzo de 2019, la Entidad ha desarrollado actividades conducentes a sensibilizar sobre diferentes frentes de trabajo que contempla la búsqueda de la Equidad de Género.

Las actividades desarrolladas por la Entidad desde el Grupo Bienestar Social – DTH se encuentran alineadas a las políticas propuestas por el PNUD, a través de los ODS. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, también conocidos como Objetivos Mundiales, se adoptaron por todos los Estados Miembros en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030.

Como consecuencia de las acciones adelantadas, en noviembre de 2019 el Director General de la Aeronáutica Civil, presentó ante el Comité Sectorial el informe de gestión,

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3100.2025	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> marzo de 2020

en el que se expresan de manera específica las acciones desarrolladas por la Entidad y se expresan los compromisos institucionales para el 2020, para lo cual la Entidad expresa dos frentes de intervención:

a. Capacitación.

b. Desarrollar la política de equidad de género desde un modelo de inclusión y gestión estatal que responda a los cambios propios de la transformación y la innovación que afronta de manera cotidiana y real la Sociedad y el Sector.

De forma paralela, el Comité se hace partícipe en la gestión mediante la vinculación al Proyecto Trazador Presupuestal con enfoque de Equidad de Género. Para dar alcance a este proyecto, la Aeronáutica Civil desarrolla un documento orientador en el que expresa la estructura orientadora de este proyecto, la dimensión de la implementación en la Entidad y los focos de intervención.

El desarrollo de la implementación de la Política Nacional de Equidad de Género en la Entidad se fundamenta en la alineación de los siguientes lineamientos internacionales y nacionales:

OAC I	OD S	OCDE	PRESIDENCIA – DNP - DAFP	ENTIDAD
Plan Mundial de Navegación Aérea 2030 - Programa NGAP	Objetivo 5: Equidad de Género	 <b>Fase I: Concientización</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visibilizar</li> <li>• Capacitar</li> <li>• Sensibilizar</li> </ul>	 <b>Gobernanza</b>	1. Consolidar la caracterización del Talento Humano del Sector con un enfoque de Género.  2. Generar el modelo de inclusión y equidad de género como Sector.  3. Sello Público EQUIPARES – Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer – DAFP - MINTRABAJO – PNUD  4. Trazador presupuestal con enfoque Equidad de Género
		 <b>Fase II: Responsabilización</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendición de cuentas con amplio criterio de participación y transparencia</li> </ul>	 <b>Participación</b>	
		 <b>Fase III: Cambio = Acción</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transformación de la política de presupuesto público</li> </ul>	 <b>Toma de decisión desde la normatividad</b>	
			 <b>Sistema de gestión y administración del empleo público</b>	

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3100.2025	<b>Clave:</b>	<b>Versión:1</b>	<b>Fecha: marzo de 2020</b>

### 5.3. Planes y Programas

A través de la Dimensión 1 de Talento Humano de MIPG, se establecen planes y programas que contribuyen a fortalecer el desarrollo de la gestión institucional y de las competencias de los servidores, los cuáles hacen parte de la planeación estratégica de la Aerocivil y a su vez se constituyen en un componente determinante que, desarrollados de manera sistémica generen creación de valor público.

Cada uno de los planes descritos a continuación, está asociado a una o más dimensiones de MIPG que se desarrollan a través de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional y a las Rutas de Creación de Valor como son: Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta del Servicio, Ruta de la Calidad y Ruta del Análisis de Datos.

Dimensiones de MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento y la Innovación
D7	Control Interno

#### 5.3.1. Plan Anual de Vacantes

**Objetivo:** Reportar anualmente el estado de la planta de personal con el propósito de identificar las necesidades de provisión de planta.

Es un instrumento de gestión utilizado para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de las entidades públicas, en el que se relaciona la cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indican si pertenecen a la parte misional o de apoyo, para ser provistos de conformidad a las diferentes modalidades de nombramiento y vinculación establecidas en la norma y teniendo en cuenta las necesidades de personal de las entidades. (Anexo Plan Anual de Vacantes).

La provisión de empleos de carrera administrativa de la Aerocivil, de conformidad a los lineamientos establecidos en la norma general de Carrera Administrativa, Ley 909 de

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3100.2025	<b>Clave:</b>	<b>Versión:1</b>	<b>Fecha: marzo de 2020</b>

2004 y la normatividad específica Decreto 790 de 2005, procederá de conformidad a las especificaciones técnicas propuestas por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC- y el Departamento Administrativo de la Función Pública, teniendo en cuenta además la asignación presupuestal destinada para los empleos vacantes con derechos de carrera.

De acuerdo con lo anterior la Entidad gestionará lo pertinente para que a través del Estudio de Fortalecimiento Institucional se dé cumplimiento a los Decretos 2011 de 2017, 1800 de 2019, 2365 de 2019 y las circulares de la CNSC relacionadas con los trámites del concurso Público de Empleos, conforme a la planeación que se viene adelantando desde el año 2019.

En el marco del MIPG, el Plan Anual de Vacantes se relaciona con la Ruta del análisis de datos y el servicio.

### **5.3.2. Plan de Previsión**

**Objetivo:** Establecer estrategias para el cubrimiento de las necesidades de la planta de personal en cumplimiento de la misión institucional, así como realizar la provisión temporal de los empleos, mediante encargos y/o nombramientos provisionales en los empleos vacantes, en atención a las necesidades del servicio y en cumplimiento en los lineamientos para los encargos.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil – AEROCIVIL, para la vigencia del año 2020, fue diseñado de conformidad a las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFFP.

Partiendo del análisis de la necesidad de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobada, estableciendo el número de empleos de ésta, clasificados por tipo de vinculación y nivel jerárquico y número de empleos provistos. La provisión transitoria de los empleos en vacancia definitiva o temporal de la Aerocivil será realizada mediante encargo o nombramiento provisional de conformidad a las disposiciones establecidas en la Ley 909 de 2004 y a las establecidas en el Decreto 790 de 2005 y Decreto 648 de 2017, así como los criterios de verificación corresponden a los parámetros establecidos en los Artículos 2 y 23 del Decreto-Ley 790 de 2005, Decreto 648 de 2017 y Ley 909 de 2004.

Así mismo se llevará a cabo el procedimiento establecido mediante la Resolución 937 del 11 de abril de 2016 “para proveer transitoriamente, mediante la figura de encargo y nombramiento en provisionalidad los empleos de carrera que se encuentren vacantes

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3100.2025	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> marzo de 2020

de manera definitiva o temporal en la entidad. Al respecto, serán realizados todos los estudios de verificación de requisitos pertinentes.

Con corte del 30 de abril del 2020, los empleos que se encuentran en vacancia definitiva son 374 y en vacancia temporal 127. (Anexo Plan de Previsión).

En el marco del MIPG, este plan se relaciona con la Ruta del análisis de datos.

### **5.3.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Objetivos:** Mantener al trabajador en las mejores condiciones de salud ocupacional, desarrollando intervenciones sobre las condiciones de salud y de trabajo de acuerdo con los diagnósticos integrales encontrados y la identificación de peligros y valoración los riesgos.

Disponer y ejecutar los recursos para la implementación y mantenimiento del sistema de gestión en Seguridad y salud ocupacional y dar cumplimiento a la normatividad legal vigente y de otra índole.

Buscar la participación de los servidores públicos y contratistas en el desarrollo de los diferentes subprogramas a implementa.

El Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, establece objetivos, metas, estrategias y recursos, además el desarrollo de un plan de trabajo de actividades en los siguientes componentes, tanto para el nivel central como para cada una de las Direcciones Regionales y cada componente está asociado a las Rutas que le aplican de MIPG:

1. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
2. Higiene y seguridad industrial
  - 2.1. Inspecciones
  - 2.2. Programa de gestión de protección contra caídas
  - 2.3 Programa de gestión para el manejo seguro de operaciones de mantenimiento e instalaciones eléctricas
  - 2.4 Programa de gestión de seguridad en desplazamiento de funcionarios
3. Preparación y respuesta ante emergencias
  - 3.1 Capacitación de brigadas
4. Medicina preventiva y del trabajo
  - 4.1. Programa de gestión en prevención y control de sustancias psicoactivas
5. Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de los efectos asociados al factor del riesgo psicosocial

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

6. Vigilancia epidemiológica para la prevención de desórdenes músculo esqueléticos
7. Actividades de prevención y promoción
8. Capacitaciones

En el marco del MIPG, dentro de las acciones formuladas este plan se relaciona con la Ruta de la Felicidad, del Servicio y Análisis de Datos.

La Entidad cuenta con 7 planes anuales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Nivel Central y Regionales. El detalle de los planes se puede consultar en la intranet: <http://intranet.aerocivil.gov.co/talento-humano/salud-en-el-trabajo/Paginas/sistema-de-gestion.aspx>

#### **5.3.4. Plan de Bienestar Social e Incentivos**

Objetivo: Mejorar la calidad de vida de todos los funcionarios de la Aerocivil para contribuir en el bienestar de sus entornos laborales y familiares, incentivando los niveles de eficiencia en la prestación del servicio, el desarrollo personal y la motivación para el cumplimiento de las metas institucionales a través de actividades de esparcimiento, integración y formación.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos desarrolla los siguientes programas:

Incentivos  
Uso de la bicicleta  
Teletrabajo  
Mujer y Género  
Ayudas educativas y especiales  
Ejes Deportivo, Recreativo, Sociocultural e impulso y desarrollo.

En el marco del MIPG, dentro de las acciones formuladas este plan se relaciona con la Ruta de la Felicidad, la Ruta del Crecimiento, la Ruta del Servicio y el Análisis de Datos.

El documento del plan se puede consultar en la intranet:

<http://intranet.aerocivil.gov.co/talento-humano/bienestar-social/planes/Paginas/default.aspx>

#### **5.3.5. Plan Institucional de Capacitación**

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3100.2025	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> marzo de 2020

Objetivo: Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores.

El Plan Institucional de Capacitación PIC – fue diseñado a partir del levantamiento del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación -DINAO- responsabilidad a cargo de la Dirección de Talento Humano y para un horizonte de mediano plazo, se desarrollará a través de la ejecución de uno de los proyectos de inversión de la entidad. Este plan articula tres elementos fundamentales como marco de referencia y relaciona los ejes transversales como se describe a continuación.

**Gráfico 11. Elementos Articuladores Del Plan Institucional De Capacitación -PIC-**



Fuente: Elementos constitutivos proceso de armonización para el Plan Institucional de Capacitación AEROCIVIL 2019-2030.

La operación del PIC 2020, está a cargo del Centro de estudios Aeronáuticos -CEA- y la DTH continúa adelantado en esta vigencia gestiones para realizar alianzas con entidades del Estado para ampliar la capacitación para lo servidores a cero costos. Anexo Plan Institucional de Capacitación 2020.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

En el marco del MIPG, dentro de las acciones formuladas este plan se relaciona con la Ruta del Crecimiento, la Ruta del Servicio y el Análisis de Datos.

El Plan Institucional de Capacitación- PIC – 2020 puede consultarse en la intranet:

[http://www.centrodeestudiosaeronauticos.edu.co/cea/Programacion%20Acadmica/PIC%20A%20PUBLICAR%202020%2002042020%20\(1\).pdf](http://www.centrodeestudiosaeronauticos.edu.co/cea/Programacion%20Acadmica/PIC%20A%20PUBLICAR%202020%2002042020%20(1).pdf)

### 5.3.6. Carrera Administrativa

Las estrategias propuestas por el Grupo de Carrera Administrativa, además del cumplimiento de las funciones propias del grupo, estarán orientadas principalmente hacia el cumplimiento de los siguientes ejes temáticos.

**Provisión de empleos:** Teniendo en cuenta el Plan Anual de vacantes como instrumento de gestión que permite la administración y actualización de la información sobre los empleos en vacancia de la planta de personal, se realizarán las provisiones pertinentes de acuerdo con la normatividad aplicable, a las necesidades de personal y al presupuesto disponible para tal fin.

**Optimizar el Proceso de Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos orientado al aprendizaje organizacional en el sector público:** El Gobierno Nacional actualizó los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, con la adopción de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación. Plan que definió un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional en el sector público.

En virtud de lo anterior, para la implementación de esta estrategia se realizarán las siguientes actividades:

- Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO);
- Formulación del componente de capacitación
- Diseño y aplicación de los programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación.
- Seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje. El Plan será socializado a todos los funcionarios de la Aerocivil por la Dirección de Talento Humano, a través de la Intranet Institucional.

**Fortalecer el Proceso de Evaluación del Desempeño, como una herramienta de gestión:** Para la implementación de esta estrategia, se continuará fortaleciendo el proceso de evaluación de desempeño, a través de socializaciones a los Servidores

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

públicos, sensibilización a los jefes o evaluadores sobre el cumplimiento de términos, la utilización del plan de mejoramiento individual y la retroalimentación de la evaluación del desempeño.

**Racionalización de planta de personal:** De acuerdo al análisis previo de la situación de la planta de personal y a su caracterización, la cual debe orientarse progresivamente hacia el manejo y control de todos los datos y variables que permitan tomar decisiones para la administración del personal, este punto consiste en adelantar las acciones que permitan la optimización del Talento Humano con que cuenta la entidad, contemplando las posibilidades de movilidad del personal, mediante las diferentes modalidades de nombramientos, así como también la realización de ubicaciones, trasladados, modificaciones de funciones y demás medidas de gestión que permitan responder a las necesidades del servicio, para ello se debe realizar una normalización de los procesos y procedimientos establecidos para garantizar la eficiencia y celeridad en la ejecución de los mismos de manera oportuna.

Al respecto, se avanza en el análisis de necesidades de personal y la identificación de fuentes de financiación de personal, en un corto plazo y para cada anualidad de conformidad a la norma se ha establecido el Plan Anual de vacantes (Ver anexo), de otra parte, se debe trabajar en la estructuración del plan de previsión de conformidad a los requerimientos de la entidad y del sector.

**SIGEP:** Se han realizado campañas a nivel nacional para el diligenciamiento del formato único de bienes y rentas y actualización de la hoja de vida en el aplicativo de la Función Pública, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 190 de 1995. En el marco del MIPG, dentro de las acciones formuladas el proceso de administración del SIGEP, se relaciona con la Ruta del Análisis de Datos.

### 5.3.7. Situaciones Administrativas

Al momento este grupo concentra la mayor parte de sus actividades en el trabajo de los siguientes aspectos.

**Historias laborales:** Teniendo en cuenta las recomendaciones del Grupo Archivo General de la Entidad, en donde se evaluó el trabajo diario que realiza el Grupo Situaciones Administrativas en cuanto al archivo de documentos, foliado, digitalización e identificación de errores, ocasionado reprocesos. También se identificó que en cada una de las historias laborales hacía falta la hoja de ruta, la cual se debe implementar en cumplimiento a la normatividad de archivo.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3100.2025	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> marzo de 2020

Así las cosas, se inició un plan de contingencia para mitigar todas estas irregularidades y comenzar a corregir todas estas falencias en pro de obtener un archivo organizado, confiable y actualizado, de conformidad a los estándares de gestión documental recomendados.

**Prestaciones sociales:** Al momento refiere al proceso de liquidación, proyección de actos administrativos, notificación y pago.

**Sentencias judiciales laborales:** Según proceda el caso se realiza la liquidación, actualización de emolumentos salariales, trámites de pago y notificaciones.

**Cesantías:** Implica la generación de archivos plano-mensuales, su validación y consolidación anual, aprobación de retiros parciales y definitivos.

**Vacaciones:** Se realiza el proceso de programación y liquidación de vacaciones de los servidores públicos.

**Expedición de certificaciones:** Aplica para la elaboración y trámite de certificaciones laborales y pensionales.

**Situaciones administrativas:** Licencias no remuneradas, disfrute de tiempo compensatorios entre otros.

El alcance respecto a los asuntos que desde el marco normativo competen a las situaciones administrativas de los servidores públicos, son (servicio activo, licencias, permisos, comisiones, suspensiones, periodos de prueba en empleos de carrera, vacaciones descansos compensados, entre otras). Algunas de las actividades mencionadas, no corresponden a este criterio, por lo que en un mediano y largo plazo habrá que redefinir los procesos, procedimientos, funciones y responsabilidades según sean de su competencia de acuerdo a los criterios técnicos establecidos para la operación del grupo de trabajo en beneficio de la dirección de Talento Humano y de la entidad en general.

### 5.3.8. Nóminas y Prestaciones

**Objetivo:** Dar cumplimiento a los lineamientos del pago de la nómina, seguridad social y parafiscales y realizar seguimiento a la ejecución del presupuesto de gastos de personal asignado por el rubro de funcionamiento.

Los procesos que adelanta Nominas y prestaciones son:

Reconocimiento y pago de la nómina  
Provisión de vacaciones y primas, para el Grupo de Contabilidad

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3100.2025	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> marzo de 2020

Requerimientos de factores salariales y reportes de alto riesgo para los servidores que están haciendo trámite de propensión y/o actualización de la información.

Generación de Certificaciones de pago de Seguridad social para los servidores a Nivel Nación.

Estudio del nivel de endeudamiento para los servidores que está tramitando créditos con las cooperativas y Bancos.

Actualización de la información por presunta deuda con Colpensiones.

Una vez aplicados los instrumentos de diagnóstico entre ellos la matriz GETH, se determina que la implementación del presente plan, debe hacer énfasis en las variables identificadas con puntuaciones más bajas, a fin de cerrar las brechas existentes entre el estado actual y el resultado esperado de la Gestión en cumplimiento de los parámetros técnicos y legales establecidos en la normatividad nacional e internacional, los cuales permitan el posicionamiento de la entidad como ejemplo de buenas prácticas de gestión entre las entidades del sector y del Estado.

#### **5.4. Evaluación Plan Estratégico de Talento Humano**

La evaluación del plan, en el mediano y largo plazo estará determinada de acuerdo con los lineamientos establecidos por la política y los documentos de planeación estratégica establecidos para la entidad y así como de conformidad a los criterios y periodicidad establecida por la Oficina Asesora de Planeación, los seguimientos a través del Equipo de Gerencia de Secretaría General, dirección de Talento Humano y Coordinaciones de Grupo.

Para el corto plazo, se hará uso de los diferentes instrumentos y herramientas diseñadas para evaluar la Gestión tales como los siguientes:

- a) Matriz de seguimiento GETH: Aplicación del instrumento diseñado por el Departamento Administrativo de la Gestión Pública, como matriz de seguimiento a la gestión de acuerdo con los mínimos criterios técnicos y normativos con que se debe cumplir como entidad.
- b) Sistema de Gestión Institucional: integra los lineamientos de planeación estratégica de cada dependencia y se utiliza como evidencia del seguimiento de la gestión estratégica del Talento Humano de manera cualitativa y cuantitativamente, con relación a la misión de la Entidad.
- c) FURAG II (Formato único de reporte de avance a la gestión): Es el instrumento diseñado para la verificación, mediación y evaluación de la evolución de la Gestión Estratégica de la entidad, frente a la eficacia y los niveles de madurez, siendo tenida en cuenta como uno de los parámetros y línea base para el mejoramiento continuo de la Gestión.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

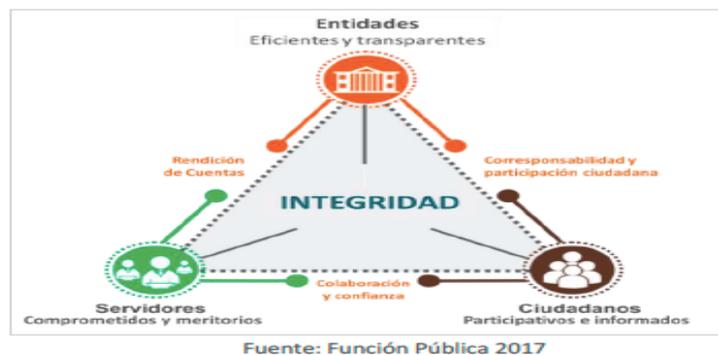
- d) Diagnóstico de Clima organizacional: Es efectuado cada dos años y sirve como insumo para identificar aspectos a intervenir como oportunidades de mejora.

De otra parte, se llevará a cabo el seguimiento a los planes de manera trimestral o conforme a las consideraciones periódicas determinadas para este fin, por la Oficina Asesora de Planeación, la Secretaría General y en las reuniones de Equipo de Gerencia con una aperiodicidad mensual.

## 6. Política De Integridad

De acuerdo a lo definido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Política de Integridad debe ser incorporada por las entidades desde el momento de planeación (Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación). Este ejercicio permitirá aumentar la confianza por parte de los actores principales: **las entidades, los servidores y los ciudadanos.**

**Gráfico 12. Triángulo de la Integridad**



Nuestro Plan Estratégico Institucional PEI 2018 -2022, “para transformar y construir la aviación civil del futuro”, destaca la importancia de los valores del servicio público, los cuales fueron adoptados por la Entidad mediante la Resolución No.1553 del 05 de junio de 2018 “Por la cual se adopta el Código de Integridad para la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil”.

La línea de acción cotidiana para los servidores públicos de la Aeronáutica Civil se encuadrará dentro de los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, así:

- **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

- **RESPETO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **DILIGENCIA:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

<http://www.aerocivil.gov.co/aerocivil/talento-humano/codigo-de-integridad>

Cabe destacar, que el Código de Integridad que el Departamento Administrativo de la Función Pública, puso a disposición de las entidades de la rama ejecutiva, es una herramienta para gestión del cambio y cultura organizacional, haciendo énfasis en los valores fundamentales que deben ser parte del comportamiento de los servidores públicos.

Adicionalmente, para reforzar la política de integridad al interior de las entidades, el DAFP elaboró la Guía para la identificación y declaración de conflictos de interés, la cual se constituye en la segunda herramienta que brinda orientaciones y directrices a los servidores públicos para que identifiquen y declaren sus conflictos cuando se enfrentan a situaciones en las que sus intereses personales se enfrentan con intereses propios del servicio público.

La Aerocivil para consolidar un servicio público eficiente y transparente, está comprometida en brindar un servicio que vaya más allá del cumplimiento del deber, un servicio que nos diferencia de las demás entidades y especialmente nos destaque en el sector aeronáutico nacional e internacional, por consiguiente, para la implementación de la Política de Integridad desde la Dirección de Talento se ha establecido las siguientes acciones que sumadas a otras estrategias institucionales iremos fortaleciendo los valores del servicio público:

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3100.2025	<b>Clave:</b>	<b>Versión:1</b>	<b>Fecha: marzo de 2020</b>

Acción	Descripción	Fechas
<b>Apropiar el Código de Integridad en los procesos de Inducción e Reinducción Institucional</b>	Elaboración del módulo “Código de Integridad” para socializar los valores del servicio público a servidores públicos, contratistas y pasantes.	Todo el año
<b>Aplicar Prueba de Integridad</b>	Los procesos de selección de personal para la provisión transitoria de empleos mediante nombramientos en provisionalidad y/o de libre nombramiento y remoción, a cargo de la Dirección de Talento Humano, han dispuesto, con el fin de lograr una evaluación integral de los aspirantes, la aplicación de dos (pruebas psicológicas/psicotécnicas) las cuales evalúan: competencias laborales y factores de rectitud e integridad en el trabajo.	Todo el año
<b>Firmar el Pacto por un Servicio con Integridad</b>	Documento en el que los Directores Regionales y los Coordinadores de Grupo se comprometen en brindar y promover un servicio basado en los valores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.	Junio de 2020
<b>Celebrar el Día del Servidor Público</b>	Aprovechar la conmemoración del Día del Servidor Público para destacar la importancia de los valores del servicio público.	Junio de 2020
<b>Realizar actividades para los servidores públicos y sus familias en las cuales se socialicen los valores del Código de Integridad.</b>	En el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se ejecutarán actividades encaminadas a socializar y trabajar los valores del servicio público.	Segundo semestre de 2020
Acción	Descripción	Fechas
<b>Conformación Equipo de Integridad.</b>	Creación en la entidad, de equipo multidisciplinario para impulsar la implementación, socialización e interiorización de los valores por parte de la comunidad aeronáutica.	Segundo semestre de 2020
<b>Definición de Plan de Trabajo e Implementación -</b>	Plan de trabajo con acciones, fechas y responsables	Segundo

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión:1	Fecha: marzo de 2020

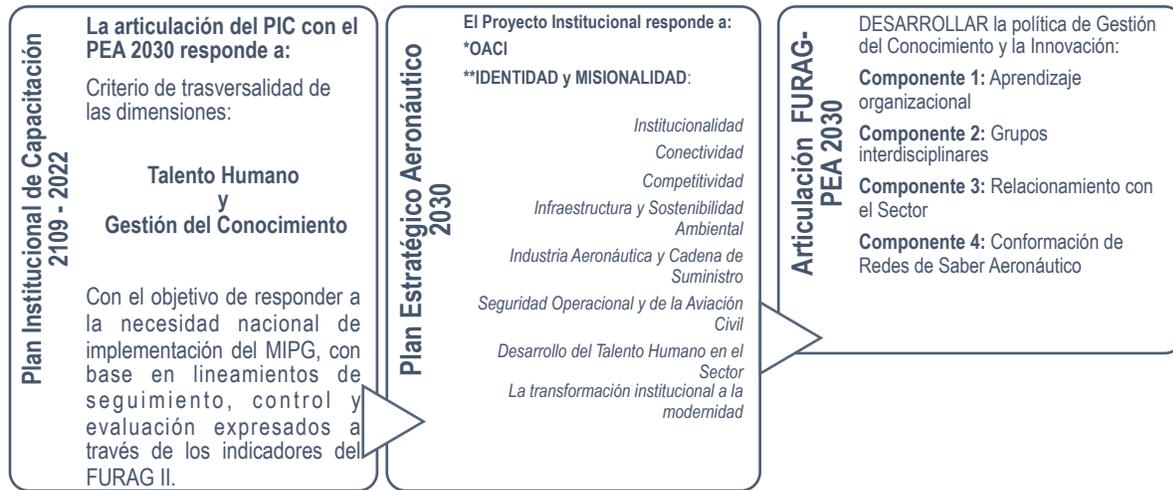
<b>Equipo de Integridad</b>		semestre de 2020
<b>Socializar la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano VERSIÓN 2</b>	Dar a conocer la guía a través de materiales didácticos como infografías, videos y conversatorios a través de Microsoft Teames.	Segundo semestre de 2020
<b>Elaborar circular sobre el “Diligenciamiento Declaración de bienes y rentas, impuesto sobre la renta y registro de conflictos de interés – Ley 2013 de 2019</b>	Documento en el que se informó al nivel directivo, supervisores de contrato y contratistas de prestación de servicios el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019.	Enero de 2020
<b>Campaña sobre “Diligenciamiento Declaración de bienes y rentas, impuesto sobre la renta y registro de conflictos de interés – Ley 2013 de 2019”</b>	Envió de los videos tutoriales e instructivos para actualizar esta información en el SIGEP.	Segundo semestre de 2020
<b>Formular y desarrollar un plan de seguimiento y monitoreo a las declaraciones de conflicto de interés por parte de los servidores públicos que laboran dentro de la entidad, con acciones y plazos concretos para su cumplimiento.</b>	La persona encargada de administrar el SIGEP, revisará el porcentaje de avance del diligenciamiento de las declaraciones de conflicto de interés, con el fin que la Aerocivil esté al día en este tema y así garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia, promoción de la participación y control social.	Todo el año
<b>Utilizar como insumo para la identificación de conflictos de interés la declaración de bienes y rentas de los servidores públicos</b>	La persona encargada de administrar el SIGEP validará la información suministrada por los servidores la información proporcionada en las dos declaraciones, con el fin de identificar conflictos de interés.	

## 7. Política De Gestión Del Conocimiento Y La Innovación

En el marco del objetivo No. 8 de Transformación Institucional a la Modernidad, se estableció el compromiso de diseñar, implementar y documentar el Sistema de Gestión del Conocimiento especializado, como proceso estratégico de la Entidad que fortalezca los procesos de gestión institucional en tanto que potencializar y preservar el conocimiento que caracteriza a la misionalidad y administración de la Entidad.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3100.2025	<b>Clave:</b>	<b>Versión:1</b>	<b>Fecha: marzo de 2020</b>

El Sistema contempla los siguientes escenarios para su diseño, desarrollo e implementación



Este modelo de Gestión del Conocimiento y la Innovación se fundamenta en la concepción del Talento Humano como el principal activo de la Entidad. Tiene sentido en la Entidad dado que se asume el valor del aporte de las personas es incuantificable.

El proceso de la gestión y administración del Conocimiento requiere por tanto el desarrollo de cada uno de los componentes propuestos:

a.) Escenario de Aprendizaje Organizacional:

Se define el aprendizaje Organizacional como: “la capacidad para mejorar la eficacia y la eficiencia en la administración pública, ya que esta es una de las metas inamovibles en toda sociedad organizada. Y aunque no son condiciones suficientes, sí son necesarias para que el Estado cumpla sus objetivos en las distintas ramas del poder: la Legislativa, la Ejecutiva y la Judicial. Sin ellas, se pierde parte importante de los beneficios que el Estado está llamado a garantizar a los ciudadanos que hacen posible las decisiones de calidad y el éxito en sus actividades: cohesión social, convivencia pacífica, respeto por la vida, derechos mínimos, tratamiento equitativo, bienes públicos y condiciones de eficiencia social.

En este sentido, la Entidad asume que el Aprendizaje Organizacional será definido como un proceso sistemático de búsqueda y reconocimiento; tamizaje y selección; organización, disposición y almacenaje; recuperación y compartir – socialización de la información que se genera por la dinámica propia de la Institución, para transformarla a través de la cooperación de las personas involucradas en el proceso de conocimiento.

b.) Creación de Grupos Interdisciplinarios:

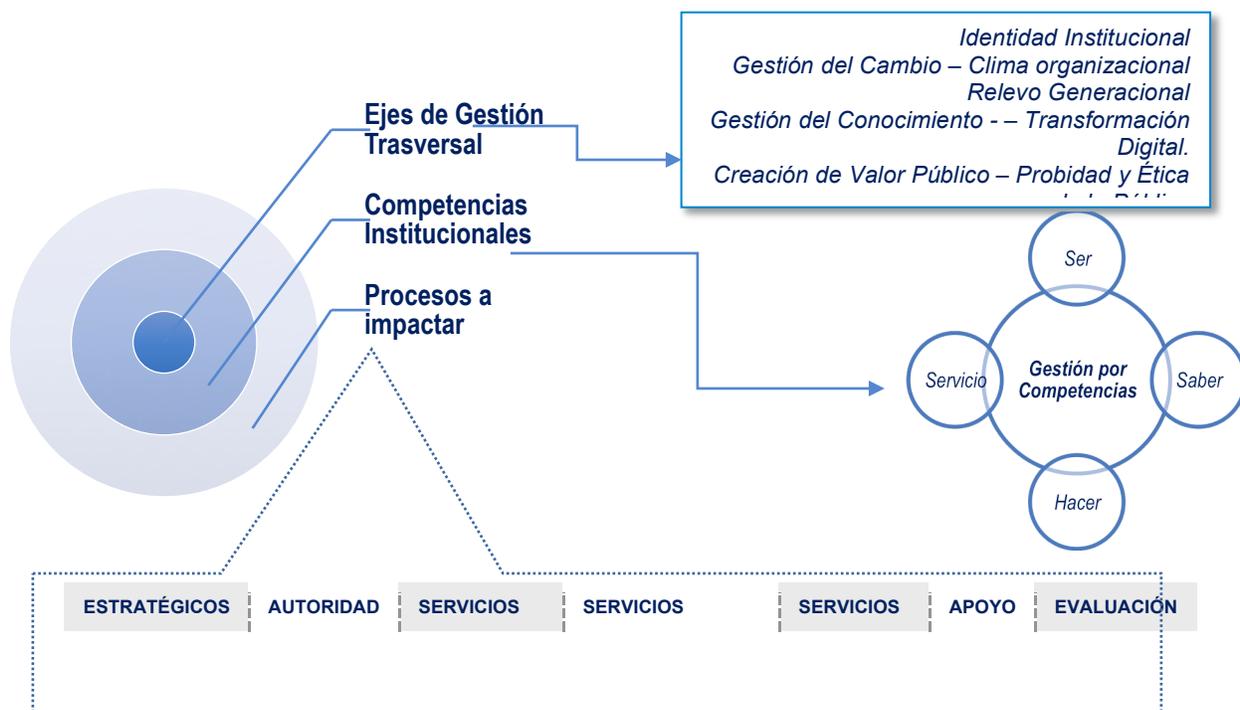
 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3100.2025	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> marzo de 2020

La importancia de la creación y organización de Grupos Interdisciplinarios se fundamenta en del reconocimiento de los cambios generados por las trasformaciones e innovaciones tecnológicas de los sistemas de información y comunicación y la manera como esto cambios impactan al Sector.

Estos cambios impactan de forma directa a la sociedad y por lo tanto estos impactos generan cambios sociales, de transformación organizacional, mejoramiento de la capacidad de gestión, desarrollo de competitividad o eficacia organizacional y eficacia social, a través de la producción de conocimiento nuevo.

Los factores relevantes propios de estas trasformaciones se evidencian en los escenarios de competitividad o eficacia organizacional y la eficacia social dependen de variables internas y externas que han generado nuevas formas de organización y de desarrollo de alianzas, que en marco del sector productivo propenden por fortalecer la capacidad de gestión para desarrollar nuevas competencias en innovar en el conocimiento, a partir del concebir el cambio como la oportunidad de mejoramiento, expansión, estabilidad, sostenibilidad, sustentabilidad para la producción misma y para la sociedad en un marco mucho más amplio.

Dada la dimensión del saber técnico y específico de la Entidad, la creación de grupos interdisciplinarios se convierte en una oportunidad para allanar el terreno del saber aeronáutico, posibilitando así generar transformación, cambio y desarrollo en los procesos institucionales a saber:



 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3100.2025	<b>Clave:</b>	<b>Versión:1</b>	<b>Fecha: marzo de 2020</b>

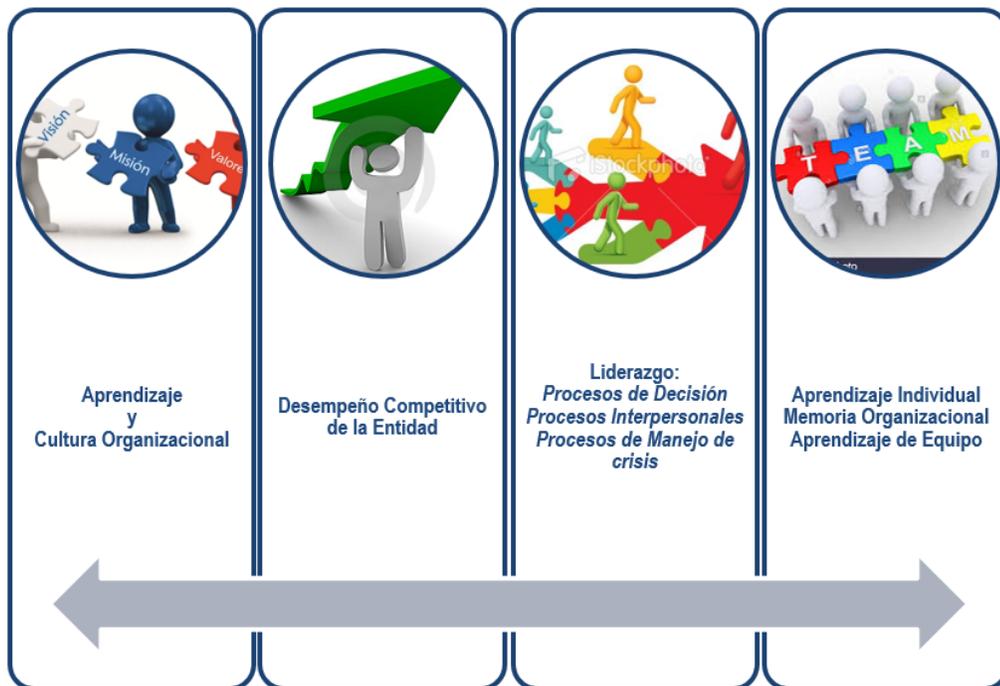


c.) **Relacionamiento con el Sector:**

El desarrollo de este componente se define como el conjunto de relaciones que construye la Entidad con el Sector, el Estado y los clientes y el valor que logra consolidar por medio del cumplimiento en lo político, lo social, lo económico y lo ambiental para con el Estado y la sociedad misma, con lo que se genera un valor de marca que potencializa la consecución de los objetivos propuestos.

Este principio de desarrollo está directamente vinculado con el Modelo Institucional de Aprendizaje Organizacional de la Entidad.

- **Componentes del Modelo Institucional de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional**



El relacionamiento posibilita entonces potencializar dos componentes esenciales para el aseguramiento y preservación del Relacionamiento en sí mismo:

a. **Componente Capital de Comunicación:** relaciones con clientes, proveedores y los grados de satisfacción de éstos.

b. **Componente Capital Comercial:** las actividades de comunicación en términos de liderazgo y marketing, sí como la vinculación a redes, las membrecías en comunidades

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3100.2025	<b>Clave:</b>	<b>Versión:1</b>	<b>Fecha: marzo de 2020</b>

científicas y la participación en eventos científico-investigativos nacionales e internacionales, comunidades productivas y de manera muy espacial para el Sector con los *clusters* nacionales e internacionales.

El Relacionamiento con el Sector es un componente determinante para el cumplimiento de los objetivos institucionales proyectos al 2030 y requiere la inclusión de escenario de medición a través del diseño de los indicadores que permiten determinar el crecimiento y prospectiva de la Entidad con relación al impacto que genera en el Sector:



Finalmente, esta estructura de Relacionamiento con el Sector está orientada a consolidar en la Entidad los siguientes escenarios:



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

Principio de procedencia:  
3100.2025

PLAN

## PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-

Clave:

Versión:1

Fecha: marzo de 2020



### Tecnoestructura multidivisional:

Equipos de expertos que trabajan de manera interdisciplinaria, fortaleciendo los procesos de planeación requeridos por la innovación de conocimiento.



### Estructura de equipos participativos

Esta estructura es de carácter participativo, descentralizado y de decisiones colectivas. Se encuentra constituida por una red de grupos de trabajo especializado en todos los niveles de la organización, con relaciones de abajo hacia arriba, característica esencial de las formas organizacionales de autogestión.



### Estructura en red de organizaciones

La estructura en red se desarrolla bajo el criterio de la necesidad de expansión y con los avances en las tecnologías de información. Así, se adapta a los requerimientos del proceso de globalización, que ha propiciado la aplicación del criterio de estructura plana y la estrategia de reingeniería.