



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

Principio de procedencia:  
3100.2025

PLAN

## PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-

Clave:

Versión: 1

Fecha: 28/01/2025

# Plan Estratégico de Talento Humano 2025

Versión 1



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL



 <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: 28/01/2025</b>

## Tabla de contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>4</b>
<b>3. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS AERONÁUTICA CIVIL .....</b>	<b>8</b>
<b>4. ALCANCE .....</b>	<b>11</b>
<b>5. OBJETIVOS .....</b>	<b>11</b>
<b>6. CARACTERIZACIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>7. DIAGNÓSTICO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO Y POLÍTICA DE INTEGRIDAD .....</b>	<b>14</b>
<b>7.1 MATRIZ GETH 2024- Resultados Gestión Estratégica De Talento Humano.....</b>	<b>15</b>
<b>7.2 MEDICIÓN CLIMA LABORAL: .....</b>	<b>16</b>
<b>7.3 GERENCIA PÚBLICA 4.0 .....</b>	<b>19</b>
<b>7.4 FURAG 2024 .....</b>	<b>24</b>
<b>7.5 FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO 2024.....</b>	<b>25</b>
<b>7.6 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO .....</b>	<b>26</b>
<b>8. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....</b>	<b>27</b>
<b>9. ACCIONES CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....</b>	<b>32</b>
<b>10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....</b>	<b>40</b>
<b>11. CRONOGRAMA.....</b>	<b>41</b>

 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: 1</b>	<b>Fecha: 28/01/2025</b>

## 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, como prestadora de servicios e investigadora de accidentes, en cumplimiento de los ordenamientos normativos de carácter internacional y nacional. La Aerocivil 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 partiendo del 2018, lo cual manifiesta, la necesidad implícita de efectividad en términos de planeación y ejecución consecuyente a un corto, mediano y largo plazo para el logro de esta gran meta.

De acuerdo con este breve contexto y en concordancia con el Fortalecimiento 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, este documento pretende presentar el Plan Estratégico del Talento Humano 2025, con sus políticas y estrategias, las cuales están 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 liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados en las entidades públicas**”.

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

 <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: 28/01/2025</b>

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.

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.

## 2. MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	
NORMAS	TEMA
<b>Decreto No. 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. ( <u>Art, 53, 122, 125, 209...</u> )
<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 No. 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>Decreto No. 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>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 provisión de Empleos)
<b>Decreto No. 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>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: 28/01/2025</b>

<b>NORMATIVIDAD</b>	
<b>NORMAS</b>	<b>TEMA</b>
<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>Decreto No. 1601 del 17 de mayo de 2011</b>	Establece las disposiciones para la integración del Consejo Directivo
<b>Decreto No.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 No. 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>Resolución No. 00211 del 28 de enero de 2016</b>	Por la cual se reglamente la política interna de traslados de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil.
<b>Resolución No. 00938 del 11 de abril de 2016</b>	Modifica parcialmente la Resolución No. 00211 del 28 de enero de 2016.
<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 No. 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 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 No. 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: 1</b>	<b>Fecha: 28/01/2025</b>

<b>NORMATIVIDAD</b>	
<b>NORMAS</b>	<b>TEMA</b>
<b>Código de Integridad de 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 Aeronáutico, 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 No. 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 No. 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 No. 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 políticas de Gestión y Desempeño Institucional.
<b>Resolución No.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>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>Resolución No. 00230 del 24 de enero de 2019</b>	Por la cual se adopta y aplica el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral

 <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: 28/01/2025</b>

<b>NORMATIVIDAD</b>	
<b>NORMAS</b>	<b>TEMA</b>
<b>Decreto No. 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>Resolución No. 876 del 01 de abril de 2019</b>	Por la cual se establece el procedimiento para proveer transitoriamente mediante la figura de encargo los empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera definitiva o temporal en la Entidad.
<b>MIPG V4 - Modelo Integrado de Planeación y Gestión marzo de 2021</b>	Manual Operativo-Dimensión 1
<b>Decreto No. 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 No.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 No.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 No. 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.
<b>Resolución No. 602 del 5 de marzo de 2020</b>	"Por la cual se actualiza la metodología para la concertación, formalización, seguimiento y evaluación de los Acuerdo de Gestión de conformidad con la Guía Metodológica para la gestión de rendimiento de los gerentes públicos."
<b>Resolución No. 1566 del 20 de agosto de 2020</b>	"Por la cual se modifica la Resolución 2405 del 15 de agosto de 2018, mediante 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 – Aerocivil"
<b>Decreto No. 1294 del 14 de octubre de 2021</b>	"Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil – Aerocivil."

 <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: 28/01/2025</b>

NORMATIVIDAD	
NORMAS	TEMA
<b>Decreto No. 1295 del 14 de octubre de 2021</b>	“Por el cual se modifica el sistema de la nomenclatura, clasificación, niveles, requisitos, grados y remuneración de los empleos de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil – Aerocivil y se dictan otras disposiciones.”
<b>Decreto No. 1297 del 14 de octubre de 2021</b>	“Por el cual se modifica el Decreto 967 de 2021 en el cual se establece la escala de asignación básica para los empleos de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil.”
<b>Decreto No. 1329 del 21 de octubre de 2021</b>	“Por el cual se modifica la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil – Aerocivil.”
<b>Decreto No. 381 del 20 de marzo de 2023</b>	“Por el cual se modifica el artículo 6 del Decreto 1294 de 2021 en lo relacionado con la composición del Consejo Directivo de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil – Aerocivil”.
<b>Circular Externa No 100-001-2024</b>	Formalización del empleo público - Formulación y Publicación del Plan Estratégico del Talento Humano

Fuente: Elaboración propia Dirección de Gestión Humana

### 3. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS AERONÁUTICA CIVIL

#### 3.1 Misión

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.

#### 3.2 Visión

Al 2030, movilizar 100 millones de pasajeros y 1.5 millones de toneladas, en un entorno institucional claro, competitivo, conectado, seguro y sostenible, soportado en una infraestructura renovada, una industria robustecida y un talento humano de excelencia.

#### 3.3 Objetivos Institucionales PEI 2022 - 2026

La entidad estableció en su Plan Estratégico Institucional – PEI 2022 - 2026 un total de ocho (8) objetivos institucionales para el desarrollo de su gestión al 2030:

 <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> 28/01/2025



*Fuente: PEI 2022-2026*

### 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 y un servicio de Transporte Aéreo seguro para la población.

### 2. Conectividad

Consolidar 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 e interviniendo así mismo la infraestructura asociada de manera priorizada.

### 3. Industria aeronáutica y cadena de suministro

Potenciar e impulsar el desarrollo de la innovación, a través de 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), diseño de aeronaves (hasta de 5.700 kilos ala fija y 3.175 kilos ala rotativa), partes y componentes y no tripuladas (UAS - RPAS), impulsando a su vez servicios de mantenimiento y reparación de aeronaves.

### 4. Seguridad Operacional y de la Aviación Civil

 <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: 28/01/2025</b>

Posicionar a Colombia como el 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, promoviendo el mejoramiento continuo en un entorno de confianza y de cultura justa en compañía del sector aeronáutico.

## **5. Competitividad**

Desarrollar políticas públicas y estrategias que fortalezcan el factor de productividad y las capacidades del transporte aéreo fortaleciendo el turismo, con presencia en los territorios, estimulando los servicios para el crecimiento de la aviación civil en Colombia.

## **6. Infraestructura para la transformación y Sostenibilidad ambiental justa, segura, confiable y eficiente**

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 sostenible articulando la infraestructura necesaria que permita transformar el desarrollo turístico y logístico, fortaleciendo los vínculos entre los territorios en el marco de la paz total.

Contribuir en la transformación productiva para la vida y la acción climática a través del Plan Estratégico Ambiental, orientando los esfuerzos hacia el desarrollo de actividades productivas limpias que aceleren la transición energética que fomenten la economía circular, la conservación de las fuentes hídricas y el manejo adecuado de los residuos sólidos. Igualmente permitan la reducción de la huella de carbono impactando en el logro de aeropuertos más resilientes al cambio climático.

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

Fortalecer la gestión del conocimiento para lograr el desarrollo integral y sostenible del talento humano, promoviendo y robusteciendo procesos de apropiación del conocimiento, la investigación y la innovación en los territorios, en línea con el crecimiento de la aviación civil en Colombia.

## **8. Consolidación de la Transformación Institucional**

Consolidar la transformación institucional mediante el desarrollo de las políticas del MIPG soportadas en un conjunto de procedimientos y buenas prácticas, estableciendo mecanismos internos de gestión, control y cumplimiento desde lo operacional y táctico en 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:</b> 1	<b>Fecha:</b> 28/01/2025

#### 4. ALCANCE

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil – Aerocivil inicia con la identificación de necesidades para cada uno de los planes institucionales, la ejecución de sus acciones, su seguimiento y la evaluación de su efectividad. 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 Aerocivil entendida como todos los servidores públicos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción y los nombrados en provisionalidad.

#### 5. OBJETIVOS

##### 5.1 Objetivo general

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

##### 5.2 Objetivos específicos

- Articular el Plan Estratégico del Talento Humano con el Plan de Acción y el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la Entidad, de conformidad a la normatividad aplicable.
- Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la Aeronáutica Civil a través de actividades de formación orientadas a mejorar el desempeño individual y grupal para en la gestión institucional.
- Propender por el desarrollo de actividades t a conseguir condiciones de trabajo seguras y saludables en la entidad, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los servidores públicos.
- Realizar la provisión de empleos vacantes a través de la figura de encargo y/o mediante nombramientos en provisionalidad para continuar con la implementación del fortalecimiento institucional.
- Efectuar monitoreo y seguimiento de la información reportada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, relacionada con el diligenciamiento y actualización de la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas y el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019.
- Hacer seguimiento al proceso de Evaluación del Desempeño de los servidores públicos con derechos de carrera y de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos.
- Promover la apropiación de los valores del Código de Integridad por parte de los servidores públicos 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: 28/01/2025</b>

## 6. CARACTERIZACIÓN

<b>CONFORMACIÓN PLANTA DE PERSONAL</b>		
<b>NIVEL</b>	<b>NÚMERO EMPLEOS</b>	<b>DE EMPLEOS PROVISTOS</b>
DIRECTIVO	82	74
ASESOR	23	19
ESPECIALISTA AERONÁUTICO	168	85
PROFESIONAL AERONÁUTICO	438	226
CONTROLADOR DE TRÁNSITO AÉREO	799	724
INSPECTOR DE LA AVIACIÓN CIVIL	217	151
BOMBERO AERONÁUTICO	526	512
TÉCNICO AERONÁUTICO	943	651
AUXILIAR	693	559
<b>TOTAL</b>	<b>3889</b>	<b>3001</b>

*Fuente: aplicativo KACTUS a corte de 20 de enero de 2025*

En el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano, a través del aplicativo Kactus la Dirección de Gestión Humana 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 2023.

La planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Aeronáutica Civil se encuentra conformada por servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales.

### 6.1. Planta provista por tipo de nombramiento

<b>TIPO DE NOMBRAMIENTO</b>	<b>No. SERVIDORES</b>
Nombramiento provisional	2029
Carrera administrativa	874
Libre nombramiento y remoción	98
<b>TOTAL</b>	<b>3001</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: 28/01/2025</b>

*Fuente: aplicativo KACTUS a corte de 20 de enero de 2025.*

En la planta de la UAEAC, por tipo de nombramiento se evidencia un mayor número de colaboradores en el estado de cargo provisional con 1878 personas que representa el 63.7% del total de la planta seguido del estado de cargo escalafonado con 970 personas que representa el 32.9% y el estado de cargo ordinario con 96 personas que representa el 3.3%.

## 6.2 Planta provista por género

<b>Género</b>	<b>No. SERVIDORES</b>
<b>Femenino</b>	858
<b>Masculino</b>	2143
<b>Total</b>	<b>3001</b>

*Fuente: aplicativo KACTUS a corte de 20 de enero de 2025*

En cuanto al género de la planta de la UAEAC, se evidencia un mayor número de colaboradores de género masculino con 2107 personas que representa el 71.6% del total de la planta frente a las 837 personas del género femenino que representan el 28.4%, esto se debe a que la mayoría de los cargos de las áreas misionales son ocupados por hombres.

## 6.3 Planta por rango de edad

<b>Rango de edad</b>	<b>Total servidores públicos</b>
18 – 29 años	240
30 – 39 años	597
40- 49 años	739
50 – 59 años	740
60 – 70 años	685
71 años y más	0
<b>Total</b>	<b>3001</b>

*Fuente: aplicativo KACTUS a corte de 20 de enero de 2025*

La edad promedio de la planta es de 49 años, por encima de los 60 años hay 685 servidores públicos 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 Gestión Humana dentro de sus metas ha establecido la urgente necesidad realizar los programas correspondientes de relevo generacional.

 <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: 28/01/2025</b>

## 7. DIAGNÓSTICO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO Y POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La Dirección de Gestión Humana realiza una vez al año, con la ayuda de las herramientas definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los autodiagnósticos de la política de gestión estratégica del talento humano y de la política de integridad, como se evidencia a continuación.

Con el objetivo de conocer el grado de apropiación del código de integridad por parte de los servidores públicos se realiza un estudio que permita crear una identidad institucional, un ambiente de trabajo adecuado y una reputación e imagen en la entidad. Por medio de los siguientes seis indicadores: código de integridad, honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, se elabora un test de percepción, la cual presenta los siguientes resultados.

Tabla. Indicadores medición encuesta de percepción de integridad.

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	91%
2	HONESTIDAD	85%
3	RESPECTO	87%
4	COMPROMISO	75%
5	DILIGENCIA	76%
6	JUSTICIA	85%

**Fuente.** Resultados de encuesta de percepción de integridad

 <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: 28/01/2025</b>

Resultados Código de integridad 2024.



### Interpretación de resultados:

**Código de Integridad**

91%

**¡Excelente trabajo!**

Dentro de la Aerocivil, estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente .



**Fuente.** Elaboración propia

A partir del análisis anterior, se realizan las siguientes conclusiones:

La percepción de la Aerocivil, dentro de nuestra Entidad, los valores que se viven constantemente y que tienen mayor interiorización son: la honestidad, el respeto y justicia por encima del 85%.

Sin embargo, si bien los valores son altos en cuanto a: el compromiso y la responsabilidad se continuará fomentando actividades para reforzar y crear practicas al interior, que nos apoyen a elevar el porcentaje de estos dos valores a partir de la promoción de actividades de reconocimiento, el fomento de espacios de interacción a través del desarrollo de ambientes propicios, el establecimiento del plan anual de conexión con los servidores, la implementación de evaluaciones periódicas, la generación del sistema de indicador interno y la sensibilización de inducción y reintroducción.

#### 7.1 MATRIZ GETH 2024- Resultados Gestión Estratégica De Talento Humano

 <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> 28/01/2025

 modelo integrado de planeación y gestión			
<b>RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</b>			
<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>89</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>86</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>92</b>
		- Ruta para Implementar Incentivos basados en salario emocional	<b>92</b>
		- Ruta para generar Innovación con pasión	<b>88</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>87</b>	- Ruta para Implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>88</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>86</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>88</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>87</b>	- Ruta para Implementar una cultura basada en el servicio	<b>88</b>
		- Ruta para Implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>86</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>80</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>77</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la Integridad	<b>82</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>80</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>80</b>

A partir de la imagen anterior, se concluye que los resultados obtenidos permiten identificar las fortalezas y oportunidades de mejora, con base en las cuales se definen las acciones necesarias para consolidar la gestión del talento humano en la Aerocivil por medio de los autodiagnósticos.

## 7.2 MEDICIÓN CLIMA LABORAL:

### Encuesta Clima y Cultura Organizacional 2023 & Estrategias implementadas 2024

El Grupo de Bienestar y Desarrollo Humano durante la vigencia del 2023 realizó el diagnóstico correspondiente de clima laboral utilizando como instrumento una encuesta de percepción y dirigida al total de funcionarios aeronáuticos a nivel nacional. De la cual se presentan los siguientes resultados.

- Percepción General de Clima Laboral y Cultura Organizacional

 <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: 28/01/2025</b>

Los resultados del estudio de Clima y Cultura Organizacional aplicado en el mes de **Octubre de 2023**, indican que la percepción de Clima y Cultura al interior de la **Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil** corresponde a la categoría **Clima y Cultura general propicio** donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional, con una puntuación obtenida de **82,62 y 82,67** respectivamente.

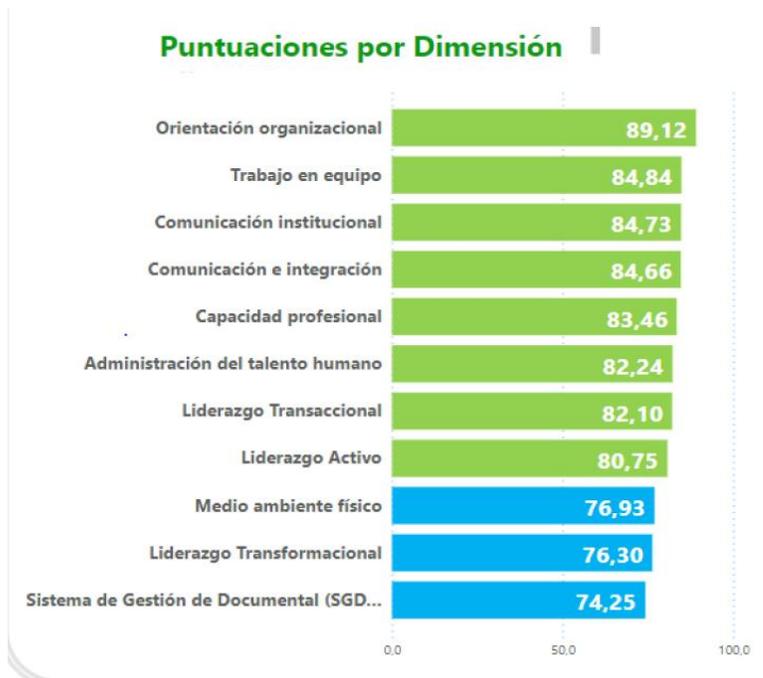


Dados los porcentajes de cobertura, **no es posible realizar generalizaciones de los resultados, no representaran la percepción global** de la entidad, **ni de la mayoría de servidores**, según sea el caso.

En general y a nivel nacional se presenta un clima laboral y cultura organizacional favorable, con índice de percepción positiva superior al 82%. Esto puede tener correlación con un buen diseño de actividades y programas de bienestar que permiten reducir conflictos internos en grupos y dependencias. Así mismo frente a la variable de cultura organizacional hay una puntuación positiva de 82%, lo cual indica que las acciones, programas y actividades encaminadas a la construcción de identidad institucional y buenas prácticas han tenido impacto positivo dentro de las variadas formas de relacionamiento de los funcionarios y cumplimiento de metas institucionales de la entidad.

➤ **Percepciones por Dimensión**

 <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: 28/01/2025</b>



Como lo indica el informe, las puntuaciones más altas están correlacionadas con las variables de orientación organizacional, trabajo en equipo y comunicación institucional. Podría decirse que “(...) uno de los pilares de la entidad se basa principalmente en la interacción de los servidores con los sistemas formales de la entidad, tales como la misión, visión, políticas, principios y planeación (...)” (Informe Clima Laboral. Aerocivil. 2023).

A partir de lo anterior, para el año 2024 se implementaron algunas estrategias las cuales buscan mejorar el clima laboral posterior a las recomendaciones resultantes del diagnóstico, en las que se encuentra:

## **FORTALECIMIENTO DE AMBIENTE LABORAL**

**Objetivo:** Identificar, por medio de conversaciones y percepciones de los integrantes del equipo, sobre el clima laboral y las relaciones interpersonales.

### **Estrategia N° 1.**

#### **Metodología:**

- Entrevistas semiestructuradas: Es una técnica de entrevista flexible que combina preguntas predefinidas con la posibilidad de explorar temas que se presenten durante la conversación. Esto permite obtener información detallada y específica sobre las percepciones y experiencias de los integrantes del equipo y temas claves que pueden no haber sido considerados previamente.
- Duración: 1 hora por entrevista

 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: 1</b>	<b>Fecha: 28/01/2025</b>

- Participantes: el líder.
- Formato: Virtual

**Resultados esperados:** Identificar las principales problemáticas en el clima laboral y análisis de las conversaciones posicionadas en torno al ambiente laboral.

## Estrategia N° 2.

### Metodología:

- Realizar el taller de equipo de manera virtual con el equipo enfocado en los hallazgos identificados en la primera fase de diagnóstico. Se promoverá un espacio de diálogo abierto para la generación de acuerdos y un compromiso de quienes requerimos SER como equipo de acuerdo con los retos de la dependencia.
- Duración: 4 horas
- Metodología:  
Taller:  
Sesión de seguimiento virtual (2 Horas): Espacio de seguimiento para revisar los avances, ajustar acuerdos si es necesario, y brindar herramientas adicionales.

**Resultados esperados:** Consolidación de los compromisos y refuerzo de las habilidades comunicativas y de convivencia.

Para la vigencia 2025, se planea realizar la medición de clima laboral por medio de encuesta a los funcionarios sobre la percepción del clima laboral posterior a la implementación de estrategias.

## 7.3 GERENCIA PÚBLICA 4.0

La Gerencia pública 4.0 en la Aeronáutica Civil se establece por medio de la integración de herramientas en los procesos de gestión y toma de decisiones dentro de la entidad. Este enfoque busca mejorar la eficiencia operativa, la seguridad y la calidad de la gestión directiva mediante el uso de herramientas digitales, la automatización de procesos y la optimización de recursos. Al adoptar un modelo de gestión más ágil y proactivo, la Aerocivil aspira a enfrentar los desafíos del sector aeronáutico con una visión innovadora, garantizando un mejor desempeño y un impacto positivo en la experiencia del usuario y la sostenibilidad del sistema aéreo, por tanto, la gerencia pública 4.0 se establece de la siguiente manera.

**Objetivo:** Brindar herramientas que contribuyan al equipo de líderes de la Aeronáutica Civil a *ser* su mejor versión en un nuevo *contexto*, facilitando los retos estratégicos de la entidad en un ambiente laboral que funcione para todos.

Por medio de la escuela de liderazgo se realizan tres talleres, los cuales fundamental el liderazgo transformacional con la siguiente estructura:

 <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: 28/01/2025</b>

**Imagen .** Estructura del programa Gerencia 4.0



### Taller 1. Fundamentos del liderazgo Transformacional

**Contextualización del proceso:** Explicación del objetivo del fortalecimiento basado en los resultados de clima y cultura del 2023, resaltando la relevancia de un equipo líder fortalecido en el contexto actual de la entidad.

**Un nuevo contexto:** Reflexión sobre los desafíos actuales en el entorno laboral, como la evolución de la experiencia laboral y la diversidad generacional, subrayando la necesidad de adaptar estilos de liderazgo y promover culturas organizacionales colaborativas.

**Nuevos retos para los líderes 4.0:** Introducción a la Gerencia 4.0, destacando competencias esenciales como agilidad, dominio tecnológico y autoconciencia, clave para liderar con autenticidad y empatía.

**Ejercicio de autoconocimiento:** Identificación de perfiles personales y profesionales, reflexionando sobre fortalezas, debilidades, valores, manejo de emociones y áreas de mejora para avanzar hacia un liderazgo 4.0.

Logros taller 1.

**Logros de la sesión 1 :**

 <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: 28/01/2025</b>

- Contextualización del Proceso: Los líderes comprendieron los resultados de la medición de clima y cultura 2023 y la importancia de un liderazgo fortalecido para enfrentar los desafíos actuales de la entidad, clarificando su rol en el fortalecimiento organizacional.
- Comprensión del Nuevo Contexto Empresarial: Reconocieron las dinámicas que afectan a las organizaciones, como la evolución de la experiencia laboral y la influencia generacional. Esto enfatizó la necesidad de adaptar su estilo de liderazgo para fomentar colaboración, innovación y aprendizaje continuo.
- Ejercicio de Autoconocimiento: A través de la teoría de las personalidades, los líderes identificaron sus fortalezas, áreas de mejora, estilo de comunicación y valores. Reflexionaron sobre su gestión emocional y manejo del estrés, definiendo oportunidades para evolucionar hacia un liderazgo más consciente y efectivo.
- Teoría de los Niveles de Liderazgo: Se brindó a los líderes una perspectiva sobre la evolución del liderazgo, destacando la importancia de las relaciones, resultados y desarrollo del equipo. Se resaltó el impacto positivo de liderar con autenticidad y ejemplo, inspirando a los equipos a alcanzar su máximo potencial.

## Taller 2. Habilidades de comunicación y motivación

**Validación de Ejercicio de Aplicación:** Los líderes realizaron un ejercicio de retroalimentación inversa con preguntas orientadas a identificar percepciones, fortalezas y áreas de mejora. Esto fomentó una autoevaluación honesta y constructiva para fortalecer su liderazgo.

**El Líder como Creador de Nuevas Realidades:** Se destacó el papel del líder como agente de cambio, capaz de crear contextos valiosos para su equipo mediante habilidades comunicativas. A través de videos, conceptos y conversaciones, se exploró cómo las interacciones del líder impactan la motivación, la cohesión y el logro de metas.

**Motivación e Inspiración de Equipos:** Se abordó la importancia de inspirar y motivar a los equipos para potenciar rendimiento y moral. Se utilizaron estrategias prácticas y la metodología DISC para mapear y entender las dinámicas de los equipos.

**Movilización de Personas (Ejercicio de Jenga):** Esta actividad práctica permitió reflexionar sobre la importancia de la claridad de objetivos, la comunicación efectiva y el propósito detrás de las tareas, enfatizando la alineación entre acciones y metas finales.

## Logros sesión 2:

- Integración y Alineación: Se logró la incorporación efectiva de nuevos líderes al equipo, consolidando conocimientos previos y asegurando una comprensión compartida de los objetivos y la dirección estratégica.
- Autoconciencia y Retroalimentación: A través del ejercicio de retroalimentación inversa, los líderes obtuvieron claridad sobre cómo son percibidos por sus equipos, identificando

 <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: 28/01/2025</b>

fortalezas y áreas de mejora. Este proceso promovió una cultura de retroalimentación abierta y constructiva, esencial para su desarrollo continuo.

- **Herramientas para Crear Nuevas Realidades:** Los líderes adquirieron estrategias prácticas para establecer contextos positivos y transformadores que fomenten la colaboración, innovación y cumplimiento de metas. Aprendieron a usar el poder de la comunicación para impactar positivamente en sus equipos y en la organización.
- **Reflexión sobre Propósito y Objetivos:** Mediante la dinámica de Jenga, los líderes reflexionaron sobre la importancia de alinear al equipo con el propósito y las metas organizacionales, destacando la claridad en los objetivos como clave para lograr resultados coherentes y efectivos.
- **Aplicación Práctica en Equipos:** Los líderes fueron motivados a organizar reuniones con sus equipos para implementar los aprendizajes del taller, fortaleciendo la cohesión, la comunicación y la efectividad en un ambiente colaborativo.

### Taller 3. Gestión del cambio y construcción de Equipos Cohesivos

#### **El Poder de la Conversación - Escucha Activa:**

Análisis de los 4 niveles de escucha activa, identificando características, errores y recomendaciones.

Desarrollo de habilidades para mejorar la comunicación dentro de los equipos.

#### **Estructuras Mentales en la Comunicación, Relacionamento: y gestión del Cambio**

Impacto de las creencias, percepciones y patrones de pensamiento en el entorno laboral.

Identificación de elementos limitantes como estereotipos, creencias rígidas y falta de flexibilidad.

Reflexión sobre cómo las estructuras mentales afectan las decisiones y relaciones dentro del equipo.

#### **Sesgos Inconscientes en el Liderazgo:**

Introducción a los sesgos inconscientes y su influencia en decisiones y comportamientos.

Análisis de tipos comunes como estereotipos, efecto Halo y confirmación.

Reflexión sobre cómo manejar estos sesgos en el contexto de los retos actuales de los equipos.

#### **Reto de Aplicación - :**

Ejercicio grupal práctico para aplicar herramientas de comunicación, colaboración y toma de decisiones.

Desarrollo de habilidades como planificación, análisis y creatividad.

#### **Ejercicio de Tarjetas de Significados:**

Reflexión sobre la subjetividad de los significados y su impacto en la comunicación.

Fomento de procesos de indagación y valoración para alcanzar un entendimiento común.

### Logros de la sesión 3.

 <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: 28/01/2025</b>

- Fortalecimiento de la Comunicación: Los líderes adquirieron herramientas prácticas para la escucha activa, el parafraseo y el reenmarcado de conversaciones, mejorando la comunicación y transformando interacciones difíciles en oportunidades de aprendizaje.
- Conciencia sobre Sesgos y Estructuras Mentales: Reflexionaron sobre el impacto de creencias limitantes y sesgos inconscientes en las decisiones y la dinámica de equipos, promoviendo un entorno inclusivo y abierto al cambio.
- Aplicación en el Trabajo en Equipo: Mediante ejercicios prácticos, los líderes demostraron habilidades en comunicación, planificación y colaboración, ajustando su liderazgo con base en las herramientas aprendidas.
- Mentalidad Proactiva: Desarrollaron una mayor conciencia sobre su responsabilidad en decisiones y situaciones, adoptando estrategias para superar posturas victimistas y fomentar un enfoque proactivo y resiliente.
- Cohesión y Compromiso: Se fortalecieron espacios de reflexión y diálogo que consolidaron la cohesión del equipo y el compromiso hacia los retos laborales, especialmente en el contexto de concursos de mérito.
- Comunicación Estratégica: Comprendieron la importancia de valorar e indagar diferentes perspectivas para evitar malentendidos, mejorando la dinámica de equipo y la comunicación interna.

## **PLAN DE DESARROLLO INDIVIDUAL – COACHING**

En nuestra Entrenamiento en Gerencia 4.0 ¡Transformamos la manera de volar! Nos mueve a todos 2024-2026, hemos incluido una sesión de coaching personalizada para cada líder. Esta sesión tiene como objetivo apoyar y reforzar los conceptos vistos durante el programa, así como abordar cualquier tema adicional en el que el líder requiera apoyo. Durante esta sesión, los líderes tendrán la oportunidad de trabajar en aspectos específicos relacionados con su rol dentro de su equipo y la entidad, asegurando así una aplicación efectiva y práctica de las habilidades y conocimientos adquiridos. Nuestro objetivo es proporcionar un apoyo integral que potencie las capacidades de liderazgo y contribuya al éxito continuo del equipo y de la entidad.

### **Logros del proceso de coaching:**

Las sesiones realizadas permitieron reflexionar sobre diversos desafíos en los equipos y sus liderazgos. Se identificaron aspectos importantes como la diversidad en los equipos, gestión de los concursos al interior de los equipos, la importancia de la cohesión, la alineación hacia objetivos comunes y la gestión emocional frente a la incertidumbre. Los líderes participantes abordaron retos relacionados con la comunicación, la delegación, el equilibrio entre lo personal y laboral, y la creación de espacios de diálogo para fortalecer el trabajo en equipo.

Asimismo, se trabajó en estrategias para mejorar el clima laboral, optimizar los procesos, manejar conversaciones complejas y fomentar un liderazgo transformador que impulse el compromiso y la motivación en contextos exigentes. Se priorizó el fortalecimiento de las competencias 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: 28/01/2025</b>

escucha, la asertividad y el manejo del estrés, promoviendo una conexión más efectiva con los equipos y una orientación estratégica hacia resultados sostenibles

### Conclusiones:

El fortalecimiento del liderazgo en la Aerocivil permitió a los líderes comprender su rol clave en el desarrollo organizacional, reflexionando sobre cómo sus acciones impactan la cultura y el clima laboral. Además, se promovió la adaptabilidad en el liderazgo, reconociendo la importancia de fomentar una cultura de colaboración, innovación y aprendizaje continuo. A través de ejercicios de autoconocimiento y gestión emocional, los líderes mejoraron su comunicación, manejo del estrés y la forma en que influyen en sus equipos. También adquirieron habilidades prácticas para fortalecer la cohesión del equipo, mejorar la comunicación interna y establecer objetivos claros alineados con los fines organizacionales.

### Recomendaciones:

Se busca fortalecer la implementación de los aprendizajes adquiridos en el programa de liderazgo, integrándolos en las prácticas diarias de los líderes, promoviendo la retroalimentación, la autoconciencia y la comunicación proactiva. Además, se propone monitorear el impacto de estas mejoras en el clima laboral mediante encuestas periódicas para ajustar las estrategias según sea necesario. Se enfatiza la importancia de fomentar la adaptabilidad ante cambios internos y externos, a través de entrenamientos y reflexiones continuas. También se pretende reforzar un liderazgo transformador que inspire y promueva una cultura organizacional alineada con los objetivos estratégicos. Por último, se destacan espacios de diálogo continuos, fomentando la colaboración y la resolución colectiva de problemas.

### 7.4 FURAG 2024

El Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG II) es la herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional.

En las últimas vigencias la Aerocivil ha concentrado sus esfuerzos en mejorar su desempeño institucional, así como lo reflejan los resultados obtenidos durante los años anteriores en las políticas, como se muestra a continuación:

Resultados Desempeño Institucional MIPG

Medición Desempeño Institucional FURAG	
Dimensión 1. Talento humano	86.1

**Fuente.** Elaboración propia con base a los resultados MIPG

Programa de Desvinculación Asistida:

 <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: 28/01/2025</b>

Dentro de la Aerocivil se desarrollan diversas actividades con el propósito de brindar un cierre de ciclo adecuado y asistido a los servidores que finalizan sus labores en la entidad. No obstante, con el objetivo de integrar y generar un impacto significativo al momento de concluir el ciclo laboral de dichos servidores en la Aeronáutica Civil, se han planteado nuevas iniciativas.

En el marco del Plan Nacional de Bienestar Social e Incentivos para el 2025, se contempla el diseño y la posterior implementación de un programa a la medida sobre Desvinculación Asistida. Este proceso se articulará con diversas áreas de la Entidad que tienen un impacto directo en el procedimiento de desvinculación, siguiendo los lineamientos establecidos por Función Pública, presentados en el lanzamiento del programa el 18 de octubre de 2024.

El diseño e implementación de las distintas etapas de este programa se llevará a cabo de forma gradual, con el propósito de impactar de manera progresiva a cada grupo identificado según las causales de su retiro.

## 7.5 FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

A continuación se presenta un reporte de vacantes provistas a corte de diciembre de 2024, en la cual se describe los tipos de nombramiento realizados en relación con su respectiva denominación, de la siguiente manera:

 <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: 28/01/2025</b>



### Reporte Vacantes Provistas a corte de diciembre de 2024.

NIVEL DENOMINACIÓN	ENCARGOS 2024	NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES (CAMBIOS DE EMPLEO)	NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES (NUEVAS INCORPORACIONES)	VACANTES PROVISTAS 2024
Inspector de Seguridad de Aviación Civil	0	1	0	1
Profesional Aeronáutico	11	2	2	15
Controlador de Tránsito Aéreo	11	100	68	179
Bombero Aeronáutico	22	0	16	38
Técnico Aeronáutico	17	4	0	21
Técnico Aeronáutico (ATSEP)	5	14	25	44
Técnico Aeronáutico (MET)	0	7	10	17
Técnico Aeronáutico AIM	6	7	0	13
Auxiliar	7	0	54	61
Auxiliar AIM	0	8	15	23
Auxiliar MET	0	0	17	17
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>143</b>	<b>207</b>	<b>429</b>

**Fuente.** Elaboración propia. Grupo Provisión de empleos.

Para la vigencia 2024, las vacantes provistas fueron en 429 en la entidad. Por lo tanto, para la actual vigencia 2025, se proyecta la provisión del 85% de los empleos de la planta legal de toda la entidad.

Para un total de 3889 de empleos de planta legal, serán provistos 3305, representando el 85% del total de la planta. Los cuales serán vinculados como resultado del proceso de fortalecimiento institucional por medio del concurso de méritos realizado en la Aerocivil.

## 7.6 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación de desempeño, a cargo de la Dirección de Gestión Humana, es un proceso clave en la gestión del talento humano, cuyo objetivo es medir y analizar el rendimiento de los empleados en función de sus objetivos, competencias y contribución a la organización. Este proceso no solo permite identificar fortalezas y áreas de mejora, sino también establecer planes de desarrollo individualizados, promover el crecimiento profesional y alinear los esfuerzos del equipo con los objetivos estratégicos 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: 28/01/2025</b>

Para la vigencia 2024, en la Aerocivil se realizan las evaluaciones de desempeño laborales a los empleos de carrera administrativa de la siguiente manera:

<b>Resumen Evaluación Desempeño Laboral Vigencia 2024-2025 Semestre1</b>	
Evaluaciones realizadas a Nivel Nacional	<b>904</b>
<b>Evaluaciones que no proceden ejecutar</b>	
Detenido por la Justicia	<b>3</b>
Encargo en LNR	<b>10</b>
Fallecimiento	<b>2</b>
Incapacidad	<b>5</b>
Pensión Jubilación	<b>39</b>
Renuncia	<b>1</b>
Sindicato	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>966</b>

**Fuente.** Elaboración propia. Grupo Administración del Talento Humano

## 8. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores públicos de la entidad, alineados con la planeación estratégica de la Aeronáutica Civil.

Para la vigencia 2025, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizar a través de los diferentes planes que lo integran.

### Gestión del Ciclo de vida del Talento Humano

El ciclo de vida del funcionario de la Aeronáutica Civil (Aerocivil) en Colombia abarca diversas etapas desde su ingreso hasta su retiro, asegurando que los empleados cumplan con los requisitos normativos, operativos y administrativos propios de la entidad. A continuación, se describen las principales fases de este ciclo:

 <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: 28/01/2025</b>

### 1. Vinculación y selección

El proceso inicia con la convocatoria y selección del personal, que puede realizarse mediante concursos de méritos, nombramientos provisionales y a discrecionalidad del director, según el tipo de vinculación, en las cuales se evalúan competencias técnicas, formación y experiencia, de acuerdo con el Manual de Funciones de la Aerocivil.

### 2. Inducción

Una vez seleccionado, el funcionario recibe una inducción institucional que abarca la misión, visión, normatividad, políticas internas y estructura organizacional de la Aerocivil. También se le capacita en temas específicos relacionados con su rol, especialmente si está vinculado con la seguridad operativa, la regulación aeronáutica o la gestión administrativa.

### 3. Desarrollo y Ejercicio del Cargo

En esta fase, el funcionario desempeña sus funciones de acuerdo con su perfil y cargo. Durante su trayectoria, puede acceder a programas de formación continua, actualización y desarrollo normativo profesional, lo que le permite mejorar su desempeño y aspirar a promociones internas.

### 4. Evaluación del Desempeño

La gestión del talento humano incluye procesos de evaluación periódica para medir el cumplimiento de objetivos, eficiencia en la ejecución de tareas y calidad del servicio. Estas evaluaciones pueden influir en la continuidad, ascensos o acceso a incentivos laborales.

### 5. Movilidad y Crecimiento Profesional

El funcionario puede optar por reubicaciones, encargos o traslados internos, dependiendo de la disponibilidad de plazas y su desempeño.

### 6. Retiro o Culminación del Ciclo

El ciclo concluye con el retiro del funcionario, que puede darse por diferentes razones:

- Renuncia voluntaria
- Reconocimiento de pensión
- Retiro forzoso
- Declaración de insubsistencia
- Destitución por procesos disciplinarios o reestructuración organizacional

En esta etapa, el funcionario recibe las prestaciones sociales y beneficios establecidos según su régimen laboral.

 <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: 28/01/2025</b>

En conclusión, el ciclo de vida del funcionario de la Aerocivil está estructurado para garantizar el cumplimiento de la normativa, la eficiencia en la prestación del servicio y el desarrollo profesional del talento humano dentro de la entidad. Por lo tanto, se establecen los siguientes planes para llevar a cabo la gestión del ciclo de vida del talento humano.

### 8.1 Plan Anual de Vacantes

Este plan presenta el inventario de los empleos vacantes de la Aerocivil, así como las estrategias de provisión para la presente vigencia, teniendo en cuenta la información de planta actualizada a fecha enero de 2023, la normatividad vigente y las necesidades del talento humano que requiere la Entidad.

- Actualizar la información relacionada a las vacantes de conformidad a las diferentes novedades registradas en la planta de personal de la Aerocivil.
- Identificar los empleos vacantes en la planta de personal de la Aerocivil y especificar las acciones para la provisión transitoria o definitiva de los mismos.

### 8.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos

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

Este busca 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.

### 8.3 Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos está orientado a generar estrategias y condiciones de bienestar social laboral para los servidores públicos de la entidad y sus núcleos familiares, contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida. De esta forma se incentivan el mejoramiento de 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.

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

Por medio del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, se pretende 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.

 <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: 28/01/2025</b>

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

### **8.5 Plan Institucional de Capacitación – PIC**

El Plan Institucional de Capacitación está enfocado en fortalecer las competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos de la Aeronáutica Civil, mediante los programas y proyectos de aprendizaje orientados a ampliar y actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades, aptitudes, actitudes y destrezas, con el propósito de contribuir al logro de los objetivos institucionales.

### **8.6 Inducción y Reinducción Institucional**

Con el propósito de facilitar la integración de cada uno de los nuevos servidores públicos a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la Entidad, la Dirección de Gestión Humana realiza el proceso de Inducción Institucional de manera presencial para el nivel directivo y asesor y virtual para los demás niveles jerárquicos.

En el marco de la implementación del Fortalecimiento Institucional durante la vigencia 2022 se efectuará la Reinducción Institucional, que busca explicar a la comunidad aeronáutica los cambios generados con la expedición de los Decretos N.º 1294, 1295, 1297 y 1329 de octubre de 2021, los cuales modificaron la estructura y la planta de personal de la Aeronáutica Civil. También, se realizará la actualización del mapa de procesos alineados al nuevo modelo de operación.

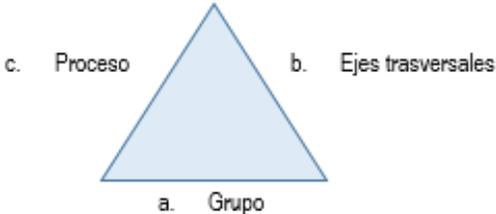
### **8.7 Política de Integridad**

 <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: 28/01/2025</b>

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 Gestión Humana, se realizarán campañas de comunicación y se programarán actividades de formación para reforzar la adopción de los valores del servicio público: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

### 8.8 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.

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

Al desarrollar esta alineación la Entidad logra: a.) Estructurar y alinear todas las estrategias de intervención por grupo, proceso y eje transversal 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 transversal.

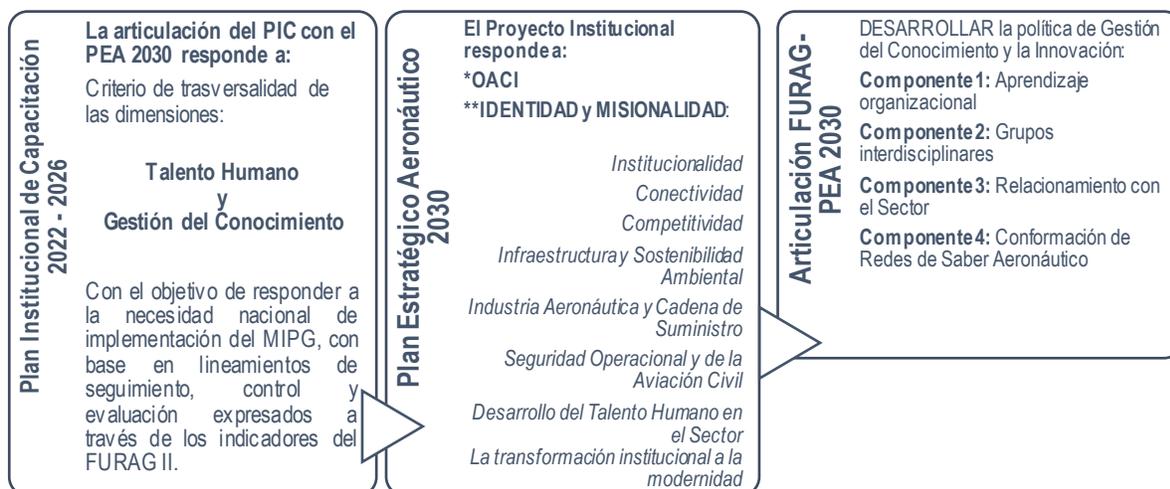
Además, la Aeronáutica Civil desde octubre de 2021 está implementado el Fortalecimiento Institucional, el cual modificó la estructura y la planta de personal, proceso que requiere de la gestión del cambio para el éxito de la transformación y modernización de la entidad.

### 8.9 Gestión del conocimiento

 <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: 28/01/2025</b>

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.

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



## 9. ACCIONES CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

La Dirección de Gestión Humana y sus grupos durante la vigencia 2024 orientan su gestión al mejoramiento de las variables que obtuvieron una menor puntuación en el autodiagnóstico de las políticas de gestión estratégica del talento humano y de la política de integridad. También, se tuvieron en cuenta las recomendaciones realizadas por el FURAG, de esta forma se definieron las acciones para mejorar el desempeño institucional.

A continuación, se detallan las actividades que se desarrollarán para el presente año de acuerdo a las rutas de creación de valor, definidas en la dimensión uno “talento humano” del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:

RUTA	ACCIÓN (SALEN DE LOS PLANES)	PLAN/ TEMA
	Ejecutar las actividades inherentes al mantenimiento	



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

## PLAN

### PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-

Principio de procedencia:  
3100.2025

Clave:

Versión: 1

Fecha: 28/01/2025

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST.	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
	Implementar las acciones necesarias para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	
	Brindar a la entidad las herramientas necesarias para la preparación y respuestas ante la ocurrencia de emergencias que puedan afectar a los servidores públicos.	
	Realizar las actividades necesarias para que los servidores públicos se encuentren en condiciones de salud, las cuales le permitan el desarrollo de sus labores.	
	Programar y ejecutar actividades de promoción y prevención en el marco del SG – SST.	
	Diseño y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos durante la vigencia 2025, el cual contiene los siguientes programas:  - Reconocimiento e Incentivos - Uso de la bicicleta - Teletrabajo y trabajo en casa	Plan de Bienestar Social e Incentivos

 <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: 28/01/2025</b>

	-Ayudas educativas y especiales - Horarios Flexibles - Programa de vivienda - Clima laboral - Transformación Digital	
--	--	--

RUTA	ACCIÓN	PLAN/ TEMA
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el crecimiento	Formulación del Plan Institucional de Capacitación 2025	Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025
	Aprobación y publicación del Plan Institucional de Capacitación 2025	
	Ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2025	
	Elaboración de informe del avance de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2025	
	Actualizar e impartir los contenidos de la Inducción e Reinducción Institucional conforme a lo establecido en los Decretos del Fortalecimiento Institucional : 1294, 1295, 1297 y 1329 de octubre de 2021.	

	Actualizar el mapa de saberes de la política de Gestión del Conocimiento de la Aeronáutica Civil en el marco de la implementación del Fortalecimiento Institucional. Modificar en el marco de la implementación del Fortalecimiento Institucional el proceso de armonización de la metodología para la	Gestión del Conocimiento
--	---	--------------------------

 <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: 28/01/2025</b>

	gestión del conocimiento en la cooperación Nacional e Internacional	
	Elaborar el plan de trabajo para el 2025 del Equipo Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación	
	Ejecutar el plan de trabajo para el 2025 del Equipo Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación	

<b>RUTA</b>	<b>ACCIÓN</b>	<b>PLAN/ TEMA</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadano	Realizar campañas de comunicación sobre la Política de Integridad: Código de Integridad - Conflicto de Intereses.	Política de Integridad, valores del servicio público
	En el marco de la celebración del Día Nacional del Servidor Público programar una actividad para los servidores públicos del Nivel Central y de las Direcciones Regionales en la cual se resalten la importancia de los valores del servicio público	
	Coordinar actividades de formación con otras entidades sobre la Política de Integridad	

	Efectuar la segunda medición de la apropiación de los valores del Código de Integridad por parte de los servidores públicos de la Aerocivil.	
	Inscribir y hacer seguimiento a la participación de	



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

## PLAN

### PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-

Principio de procedencia:  
3100.2025

Clave:

Versión: 1

Fecha: 28/01/2025

	servidores públicos y contratistas en el curso de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del DAFP y la ESAP.	
	Continuar con la ejecución de las actividades de gestión del cambio correspondientes a la intervención por grupo y proceso en los 3 ejes , identidad institucional, gestión del cambio y relevo generacional.	Proyecto de Gestión del Cambio
	Implementar la Fase II del Modelo de Relevo Generacional	
	Diseñar la herramienta para medir el impacto de las acciones correspondientes a la intervención por grupo y proceso y eje transversal	
	Recordar y prestar apoyo a los evaluadores en los tiempos establecidos por la ley para la realización la de la evaluación del desempeño laboral para los servidores de carrera administrativa	Evaluación del desempeño laboral
Realizar informe sobre la aplicación de la evaluación del desempeño laboral a los servidores de carrera administrativa		

RUTA	ACCIÓN	PLAN/ TEMA
	Elaborar una directriz para los servidores públicos obligados a dar cumplimiento a lo establecido en la ley no.2013 de 2019 "por medio	



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

## PLAN

### PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-

Principio de procedencia:  
3100.2025

Clave:

Versión: 1

Fecha: 28/01/2025

RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés"	Política de Integridad – conflicto de interés
	Actualizar en el Sistema de Gestión los procedimientos de vinculación y retiro de servidores públicos para que los servidores públicos den cumplimiento a lo establecido en la Ley N.º 2013 de 2019	
	Monitorear el diligenciamiento de los servidores públicos de la entidad, obligados por la Ley 2013 de 2019 a publicar la declaración de bienes y renta y conflicto de interés en el aplicativo establecido por Función Pública	
	Revisar, ajustar y realizar análisis de la información recolectada a través del formato de entrevista de retiro de la entidad.	Gestión del Talento Humano
Mantener actualizada la sección Talento Humano de la página web: manual de funciones y competencias laborales, directorio de servidores públicos, proceso meritocrático, nombramientos y encargos etc.		

RUTA

ACCIÓN

PLAN/ TEMA



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

## PLAN

### PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-

Principio de procedencia:  
3100.2025

Clave:

Versión: 1

Fecha: 28/01/2025

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Establecer una fecha límite de entrega de información por parte de los grupos de la Dirección de Gestión Humana sobre las diferentes situaciones administrativas, con el fin de mantener actualizadas las historias laborales de los servidores públicos.	Gestión del Talento Humano
	Agilizar el trámite de pago de las prestaciones sociales, acorde al cronograma establecido por el Grupo de Liquidación de Prestaciones y Nómina.	
	Gestionar dentro de los límites establecidos por la ley las validaciones mensuales de aportes y trámites de autorización de retiros parciales y definitivos de cesantías.	
	Realizar campañas de comunicación y actividades de formación para recordar los pasos y herramientas que tiene la entidad para la programación de vacaciones y licencias no remuneradas.	
	Tramitar con calidad y de manera oportuna las diferentes solicitudes relacionadas con la administración del personal.	
	Consolidación, actualización y generación de reporte de novedades ingresadas en nómina y funcionarios	



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

## PLAN

### PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-

Principio de procedencia:  
3100.2025

Clave:

Versión: 1

Fecha: 28/01/2025

	retirados analizando las variables mensuales en pre-nomina - nomina definitiva	
	Verificar la validez de los registros ingresados y los cálculos realizados por el sistema Kactus para el control y seguimiento de los devengados y descuentos; generando los reportes para los respectivos seguimientos e informes.	
	Seguimiento, control y consolidación de las Horas Extras generadas en la vigencia fiscal	
	Actualización del aplicativo Kactus Decretos de fortalecimiento institucional, estructura planta Global	
	Determinar el valor como deuda presunta Conciliar, depurar y corregir las cuentas de posible deuda por concepto de pensión obligatoria, que mensualmente la Administradora de Pensión COLPENSIONES, le notifica a la UAE de Aeronáutica Civil, bien sea de manera escrita o a través del Portal del Aportante.	
	Tramitar ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público la consecución de los recursos necesarios para la provisión de la planta autorizada.	Plan Anual de Vacantes Plan de Previsión de Recursos Humanos

 <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: 28/01/2025</b>

	Continuar con la provisión de la planta autorizada de acuerdo con el Decreto 1294 de 2021 (incluye 204 empleos)	
	Establecer las acciones necesarias para el desarrollo del Concurso de Méritos de la Aeronáutica Civil.	

	Realizar seguimiento a la actualización de las hojas de vida en el SIGEP II de los servidores públicos de la Aerocivil.	Gestión de la información SIGEP
	Elaborar campañas de comunicación para recordar la actualización de la hoja de vida en el SIGEPII	
	Realizar seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas en el SIGEP II por parte de los servidores públicos en los tiempos establecidos por la Ley.	
	Elaborar una campaña de comunicación para recordar a los servidores públicos el diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas en el SIGEP II en las fechas establecidas por la Función Pública	

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Por parte de la Dirección de Gestión Humana, el seguimiento al Plan Estratégico de Talento y los demás planes que lo conforman (Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo) se realizará por medio de los indicadores según el tiempo de medición establecido. Asimismo, se realiza seguimiento y evaluación por medio de los equipos de gerencia trimestrales. Para ello se medirá el porcentaje de avance 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: 28/01/2025</b>

cada uno de los planes, conforme a la ejecución de actividades programadas en sus cronogramas y al cumplimiento de los indicadores definidos.

Adicionalmente, como varias de las actividades que contienen este documento hacen parte del Plan de Acción, del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la Aerocivil, la Oficina Asesora de Planeación efectuara seguimiento trimestral y cuatrimestral, respectivamente.

## 11. CRONOGRAMA

Plan	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Finalización
<b>Plan Estratégico de Talento Humano</b>	Realización de autodiagnóstico de la política de gestión estratégica del talento humano y política de integridad.	30/01/2025	01/12/2025
	Solicitud a los Coordinadores de Grupo de la Dirección de Gestión Humana de los demás planes que lo integran, Decreto 612 de 2018.	07/12/2024	25/01/2025
	Revisión y ajuste de los planes que conforman el PETH, así como el plan de acción.	25/01/2025	25/01/2025
	Estructurar el PETH	15/01/2025	28/01/2025
	Presentación para aprobación ante el Comité Institucional de Gestión Desempeño	29/01/2025	29/01/2025
	Publicar en la página web sección Talento Humano – Planes DGH.	31/01/2025	31/01/2025

 <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: 28/01/2025</b>

	Asimismo, la publicación en el Sistema de Gestión de calidad.		
	Ejecutar las actividades del PETH	01/02/2025	31/12/2025
	Realizar seguimiento al desarrollo de las actividades y los demás planes que conforman el PETH	01/02/2025	31/12/2025

**Aprobó:** Comité Institucional de Gestión de Desempeño – 29/01/2025  
**Revisó:** Luz Mirella Giraldo Ortega – Directora de Gestión Humana (E).  
**Proyecto:** Sol Alejandra Agudelo López - Contratista