



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

# Plan Estratégico de Talento Humano 2022

Versión 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: 28/01/2022</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>9</b>
<b>4. ALCANCE .....</b>	<b>11</b>
<b>5.OBJETIVOS .....</b>	<b>12</b>
<b>6. CARACTERIZACIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>7. DIAGNÓSTICO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO Y POLÍTICA DE INTEGRIDAD .....</b>	<b>15</b>
<b>8. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....</b>	<b>18</b>
<b>9. ACCIONES CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR .....</b>	<b>23</b>
<b>10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....</b>	<b>30</b>
<b>11. CRONOGRAMA .....</b>	<b>31</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: 28/01/2022</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 consecuente 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, 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”***.

 <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: 28/01/2022</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.

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. (Art, 53, 122, 125, 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 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>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: 28/01/2022</b>

<b>NORMATIVIDAD</b>	
<b>NORMAS</b>	<b>TEMA</b>
<b>Ley 734 del 5 de febrero de 2002</b>	Código Único Disciplinario
<b>Decreto No. 2279 del 11 de agosto de 2003</b>	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el párrafo 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 previsión 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>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>Resolución No.605 del 17 de marzo de 2015</b>	Por la cual se ajusta el Manual Especifico 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 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>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: 28/01/2022</b>

<b>NORMATIVIDAD</b>	
<b>NORMAS</b>	<b>TEMA</b>
<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>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

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-</b>		
Principio de procedencia: 3100.2025	Clave:	Versión: 1	Fecha: 28/01/2022

NORMATIVIDAD	
NORMAS	TEMA
<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 política 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>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>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: 28/01/2022</b>

<b>NORMATIVIDAD</b>	
<b>NORMAS</b>	<b>TEMA</b>
<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>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: 28/01/2022</b>

NORMATIVIDAD	
NORMAS	TEMA
<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>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.”

*Fuente: Elaboración propia Dirección de Talento Humano*

### **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 2018 – 2022**

La entidad estableció en su Plan Estratégico Institucional – PEI 2018-2022 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: 1</b>	<b>Fecha: 28/01/2022</b>



Ilustración 10. Objetivos Institucionales del Plan Estratégico Institucional – PEI 2018 - 2022

*Fuente: PEI 2018-2020 página 22*

### \* **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.

### \* **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.

### \* **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.

### \* **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.

### \* **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

 <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: 28/01/2022</b>

producción de aeronaves livianas (ALS) y no tripuladas (UAS – RPAS), impulsando a su vez servicios de mantenimiento y reparación de aeronaves.

**\* 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.

**\* 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.

**\* 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.

Los planes y programa de la Dirección de Gestión Humana le apuntan al cumplimiento de los objetivos institucionales de desarrollo humano del talento humano del sector y de transformación institucional a la modernidad.

#### **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.

 <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: 28/01/2022</b>

## 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: 28/01/2022</b>

## 6. CARACTERIZACIÓN

CONFORMACIÓN PLAN DE PERSONAL		
NIVEL	NÚMERO DE EMPLEOS	EMPLEOS PROVISTOS
DIRECTIVO	81	62
ASESOR	22	17
ESPECIALISTA AERONÁUTICO	51	38
PROFESIONAL AERONÁUTICO	278	244
CONTROLADOR DE TRÁNSITO AÉREO	733	681
INSPECTOR DE LA AVIACIÓN CIVIL	167	151
BOMBERO AERONÁUTICO	460	446
TÉCNICO AERONÁUTICO	651	458
AUXILIAR	853	759
<b>TOTAL</b>	<b>3.296</b>	<b>2.856</b>

Fue

*nte: aplicativo KACTUS a corte de 26 de enero de 2021.*

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 2021.

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.

 <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: 28/01/2022</b>

### 6.1. Planta provista por tipo de nombramiento

<b>TIPO DE NOMBRAMIENTO</b>	<b>No. SERVIDORES</b>
Nombramiento provisional	1.660
Carrera administrativa	1.113
Libre nombramiento y remoción	83
<b>TOTAL</b>	<b>2.856</b>

*Fuente: aplicativo KACTUS a corte de 26 de enero de 2021.*

En la planta de la UAEAC, por tipo de nombramiento se evidencia un mayor número de colaboradores en el estado de cargo provisional con 1.660 personas que representa el 58% del total de la planta seguido del estado de cargo escalafonado con 1.113 personas que representa el 39% y el estado de cargo ordinario con 83 personas que representa el 3%.

### 6.2 Planta provista por género

<b>Género</b>	<b>No. SERVIDORES</b>
<b>Femenino</b>	<b>801</b>
<b>Masculino</b>	<b>2.055</b>
<b>Total</b>	<b>2.856</b>

*Fuente: aplicativo KACTUS a corte de 26 de enero de 2021.*

En cuanto al género de la planta de la UAEAC, se evidencia un mayor número de colaboradores de género masculino con 2055 personas que representa el 72% del total de la planta frente a las 801 personas del género femenino que representan el 28%, 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>
20 – 29 años	164
30 – 39 años	507
40- 49 años	664
50 – 59 años	928

 <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: 28/01/2022</b>

60 – 70 años	589
71 años y más	4
<b>Total</b>	<b>2.856</b>

*Fuente: aplicativo KACTUS a corte de 26 de enero de 2021.*

La edad promedio de la planta es de 50 años, por encima de los 60 años hay 589 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.

## 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.

Para la vigencia 2022 se obtuvieron los siguientes resultados:

### 7.1 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: 28/01/2022</b>

## 7.2 MATRIZ GETH 2022 - 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>87</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>86</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión		<b>85</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>	<b>84</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento		<b>85</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>83</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores		<b>83</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen		<b>85</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>	<b>80</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio		<b>81</b>
<b>Al servicio de los ciudadanos</b>		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar		<b>78</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>	<b>82</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"		<b>82</b>
<b>La cultura de hacer las cosas bien</b>		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad		<b>82</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>	<b>80</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos		<b>80</b>
<b>Conociendo el talento</b>				

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.

## 7.3 MEDICIÓN CLIMA LABORAL 2021

Otro de los insumos importantes con los que cuenta la Dirección de Gestión Humana, es la medición de clima laboral, la cual nos permite conocer las percepciones de los servidores públicos, así como definir las acciones de intervención.

 <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: 28/01/2022</b>

La última medición del 18 de marzo al 15 de abril de 2021, en total participaron 1688 servidores de todas las dependencias a nivel nacional que corresponde al 59% del total de servidores de la entidad (2845). A continuación, se detalla la participación por cada una de las sedes:

<b>Sede o Regional</b>	<b>Total servidores públicos</b>	<b>Nº de participantes</b>	<b>Porcentaje de participación</b>
Nivel Central	755	500	66%
R. Antioquía	252	96	38%
R. Atlántico	405	153	38%
R. Cundinamarca	612	306	50%
R. Meta	183	131	72%
R. Norte de Santander	247	176	71%
R. Valle	391	326	83%
<b>Total</b>	<b>2845</b>	<b>1688</b>	<b>59%</b>

Las preguntas de la encuesta estaban orientadas a medir el impacto en las siguientes dimensiones:

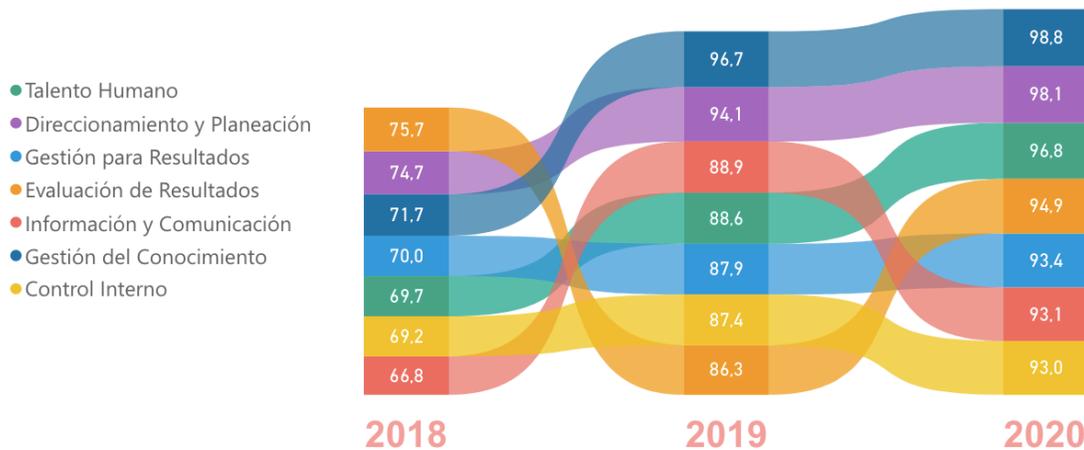
<b>DIMENSIONES</b>
CLARIDAD Y ORIENTACION ORGANIZACIONAL
INTERACCIÓN SOCIAL
LIDERAZGO
SISTEMA DE RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS
CONDICIONES FISICAS Y TECNOLOGICAS
ADMINISTRACION DE LA GESTION DE TALENTO HUMANO
IDENTIDAD/ VALORES COLECTIVOS
COMUNICACIÓN/ INTEGRACION
TRABAJO EN TIEMPOS DEL COVID-19

 <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: 28/01/2022</b>

## 7.4 FURAG 2020

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 2018, 2019 y 2020.



**Nota:** Esta gráfica muestra comparativamente la variación de cada uno de los índices a través del tiempo; para su interpretación, es necesario tener en cuenta lo siguiente:  
 1. Cada banda (color) representa un índice.  
 2. Para cada vigencia evaluada, permite identificar simultáneamente la variación del puntaje de cada índice a través del tiempo, así como la ubicación de mayor a menor puntuación de cada índice

Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

Adicionalmente, la Política de Integridad obtuvo una calificación de 88.7%. De forma, la entidad cuenta con una herramienta de evaluación externa que permite medir la efectividad de los planes institucionales, entre ellos, el Plan Estratégico de 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 Aeronautica 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: 28/01/2022</b>

Para la vigencia 2022, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que lo integran.

### **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 2022, 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

 <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: 28/01/2022</b>

diagnósticos integrales encontrados y la identificación de peligros y valoración los riesgos.

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.

 <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: 28/01/2022</b>

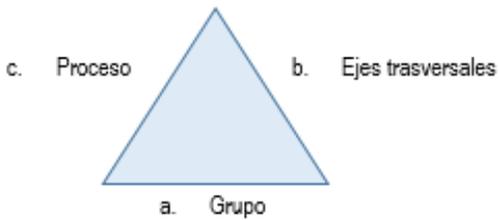
En el marco de la implementación del Fortalecimiento Institucional durante la vigencia 2022 se efectuará la Reinducción Institucional, que busca explicar a la comunidad aeronáutica los cambios generados con la expedición de los Decretos N.º 1294, 1295, 1297 y 1329 de octubre de 2021, los cuales modificaron 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

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.

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

 <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: 28/01/2022</b>

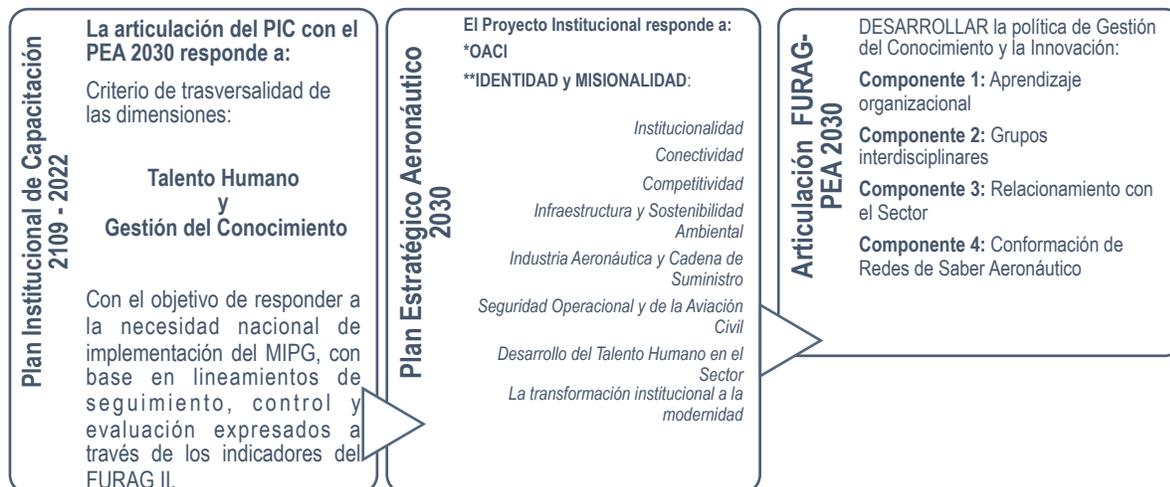
Al desarrollar esta alienación la Entidad logra: a.) Estructurar y alinear todas las estrategias de intervención por grupo, proceso y eje trasversal de manera consecuyente y coherente con la identidad y la cultura institucional y, b.) Fortalecer el desarrollo de escenarios de autonomía, liderazgo, decisión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

Además, la Aeronautica 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

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:



 <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: 28/01/2022</b>

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

La Dirección de Gestión Humana y sus grupos durante la vigencia 2022 orientan su gestión al mejoramiento de las variables que obtuvieron una menor puntuación en el autodiagnostico 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	PLAN/ TEMA
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	Ejecutar las actividades inherentes al mantenimiento 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	
--	----------------------	--

 <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: 28/01/2022</b>

	<p>actividades de promoción y prevención en el marco del SG – SST.</p>	
	<p>Diseño y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos durante la vigencia 2022, el cual contiene los siguientes programas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento e Incentivos</li> <li>- Uso de la bicicleta</li> <li>- Teletrabajo y trabajo en casa</li> <li>-Ayudas educativas y especiales</li> <li>- Horarios Flexibles</li> <li>- Programa de vivienda</li> <li>- Clima laboral</li> <li>- Transformación Digital</li> </ul>	<p>Plan de Bienestar Social e Incentivos</p>

RUTA	ACCIÓN	PLAN/ TEMA
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando el crecimiento	Formulación del Plan Institucional de Capacitación 2022	Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022
	Aprobación y publicación del Plan Institucional de Capacitación 2022	
	Ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2022	
	Elaboración de informe del avance de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2022	
	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.	

 <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: 28/01/2022</b>

	<p>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.</p>	<p>Gestión del Conocimiento</p>
	<p>Modificar en el marco de la implementación del Fortalecimiento Institucional el proceso de armonización de la metodología para la gestión del conocimiento en la cooperación Nacional e Internacional</p>	
	<p>Elaborar el plan de trabajo para el 2022 del Equipo Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación</p>	
	<p>Ejecutar el plan de trabajo para el 2022 del Equipo Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación</p>	

RUTA	ACCIÓN	PLAN/ TEMA
<p><b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadano</p>	<p>Realizar campañas de comunicación sobre la Política de Integridad: Código de Integridad - Conflicto de Intereses.</p>	<p>Política de Integridad, valores del servicio público</p>
	<p>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</p>	
	<p>Coordinar actividades de formación con otras entidades sobre la Política de Integridad</p>	



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

## PLAN

### PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-

Principio de procedencia:  
3100.2025

Clave:

Versión: 1

Fecha: 28/01/2022

	<p>Efectuar la segunda medición de la apropiación de los valores del Código de Integridad por parte de los servidores públicos de la Aerocivil.</p>	
	<p>Inscribir y hacer seguimiento a la participación de servidores públicos y contratistas en el curso de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción del DAFP y la ESAP.</p>	
	<p>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.</p>	Proyecto de Gestión del Cambio
	<p>Implementar la Fase II del Modelo de Relevo Generacional</p>	
	<p>Diseñar la herramienta para medir el impacto de las acciones correspondientes a la intervención por grupo y proceso y eje transversal</p>	
	<p>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</p>	Evaluación del desempeño laboral
	<p>Realizar informe sobre la aplicación de la evaluación del desempeño laboral a los servidores de carrera administrativa</p>	



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

## PLAN

### PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-

Principio de procedencia:  
3100.2025

Clave:

Versión: 1

Fecha: 28/01/2022

RUTA	ACCIÓN	PLAN/ TEMA
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Elaborar una directriz para los servidores públicos obligados a dar cumplimiento a lo establecido en la ley no.2013 de 2019 "por medio 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.	



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

Principio de procedencia:  
3100.2025

## PLAN

### PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-

Clave:

Versión: 1

Fecha: 28/01/2022

RUTA	ACCIÓN	PLAN/ TEMA
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 retirados analizando las variables mensuales en pre-nómina - nómina definitiva	



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

## PLAN

### PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO-PETH-

**Principio de procedencia:**  
3100.2025

**Clave:**

**Versión: 1**

**Fecha: 28/01/2022**

	<p>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.</p>	
	<p>Seguimiento, control y consolidación de las Horas Extras generadas en la vigencia fiscal</p>	
	<p>Actualización del aplicativo Kactus Decretos de fortalecimiento institucional, estructura planta Global</p>	
	<p>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.</p>	
	<p>Tramitar ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público la consecución de los recursos necesarios para la provisión de la planta autorizada.</p>	Plan Anual de Vacantes Plan de Previsión de Recursos Humanos
	<p>Continuar con la provisión de la planta autorizada de acuerdo con el Decreto 1294 de 2021 (incluye 204 empleos)</p>	
	<p>Establecer las acciones necesarias para el desarrollo del Concurso de Méritos de la Aeronáutica Civil.</p>	

 <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: 28/01/2022</b>

	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 SIGEP II	
	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 mensual por medio de los equipos de gerencia. Para ello se medirá el porcentaje de avance de 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 y del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la Aerocivil, la Oficina Asesora de Planeación efectuara seguimiento trimestral y cuatrimestral, respectivamente.

 <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: 28/01/2022</b>

## 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	01/12/2021	01/12/2021
	Solicitud a los Coordinadores de Grupo de la Dirección de Gestión Humana de los demás planes que lo integran, Decreto 612 de 2018	07/12/2021	11/01/2022
	Revisión y ajuste de los planes que conforman el PETH	11/01/2022	18/01/2022
	Estructurar el PETH	18/01/2022	27/01/2022
	Presentación para aprobación ante el Comité Institucional de Gestión Desempeño	28/01/2022	28/01/2022
	Publicar en la página web sección Talento Humano – Planes DGH	31/01/2022	31/01/2022
	Ejecutar las actividades del PETH	01/02/2022	31/12/2022
	Realizar seguimiento al desarrollo de las actividades y los demás planes que conforman el PETH	01/02/2022	31/12/2022

**Aprobó:** Comité Institucional de Gestión de Desempeño – 28/01/2022.  
**Revisó:** Marina Segura Saenz – Directora de Gestión Humana.  
**Proyectó:** Luisa Fernanda Díaz Montoya – Dirección de Gestión Humana