



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

PLAN

## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**Principio de procedencia:**  
3105.167

**Clave:**

**Versión:**

**Fecha de aprobación:**



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025



 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
<b>Principio de procedencia:</b> 3105.167	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b>	<b>Fecha de aprobación:</b>

## Tabla de contenido

1. Introducción.....	2
2. Objetivos.....	2
2.1 Objetivo General.....	2
2.1 Objetivos Especificos.....	3
3. Metodología.....	3
4. Previsión del Talento Humano Aerocivil.....	3
5. Provisión de los Empleos.....	6
5.1 Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción .....	6
5.2 Provisión de empleos de Carrera Administrativa.....	7
6. Concurso de Méritos.....	7
6.1 Pruebas a aplicar, carácter y ponderación .....	9
6.2 Etapa Divulgación del proceso de selección de la primera fase del concurso de méritos. ....	11
6.3 Etapa de Inscripción.....	11
6.4 Etapa de Verificación de Requisitos Mínimos.....	14
6.5 Etapa de Pruebas Escritas.....	14
7. Provisión transitoria de los empleos en vacancia definitiva o temporal.....	17
8. Estimación de los costos de personal.....	20
9. Indicadores.....	20
10. Cronograma de provisión .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3165.167	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b>	<b>Fecha de aprobación:</b>

## 1. Introducción

De conformidad al artículo 1° de Decreto No. 1294 del 14 de octubre de 2021, la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - AEROCIVIL, es una Entidad especializada de carácter técnico, adscrita al Ministerio de Transporte, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente.

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que: *“Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado”*

Por lo anterior el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil – AEROCIVIL, permite la planeación de la Gestión del Talento Humano durante la vigencia, y establecer los lineamientos necesarios y ajustados para la provisión de cada uno de los empleos, a fin de garantizar la necesidad del personal y mejorar los procesos de gestión administrativa para la prestación del servicio, siempre que exista la disponibilidad presupuestal para ello.

## 2. Objetivos

### 2.1 Objetivo General

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.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3165.167	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b>	<b>Fecha de aprobación:</b>

## 2.1 Objetivos Especificos

- 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.
- Proyectar la cantidad de empleos a proveer del área misional para la vigencia actual en el marco de fortalecimiento institucional de la entidad.

## 3. Metodología

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil – AEROCIVIL, para la vigencia del año 2025, está diseñado de conformidad a las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Partiendo del análisis de la necesidad de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobada, estableciendo el número de empleos de ésta, clasificados por tipo de vinculación y nivel jerárquico y número de empleos provistos. También se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

## 4. Previsión del Talento Humano Aerocivil

Actualmente la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Aeronáutica Civil está conformada así:

**Tabla 1. Planta de personal por nivel jerárquico de Aerocivil**

PLANTA DE PERSONAL	EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA
3889	122	3767



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

## PLAN

### PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**Principio de procedencia:**  
3165.167

**Clave:**

**Versión:**

**Fecha de aprobación:**

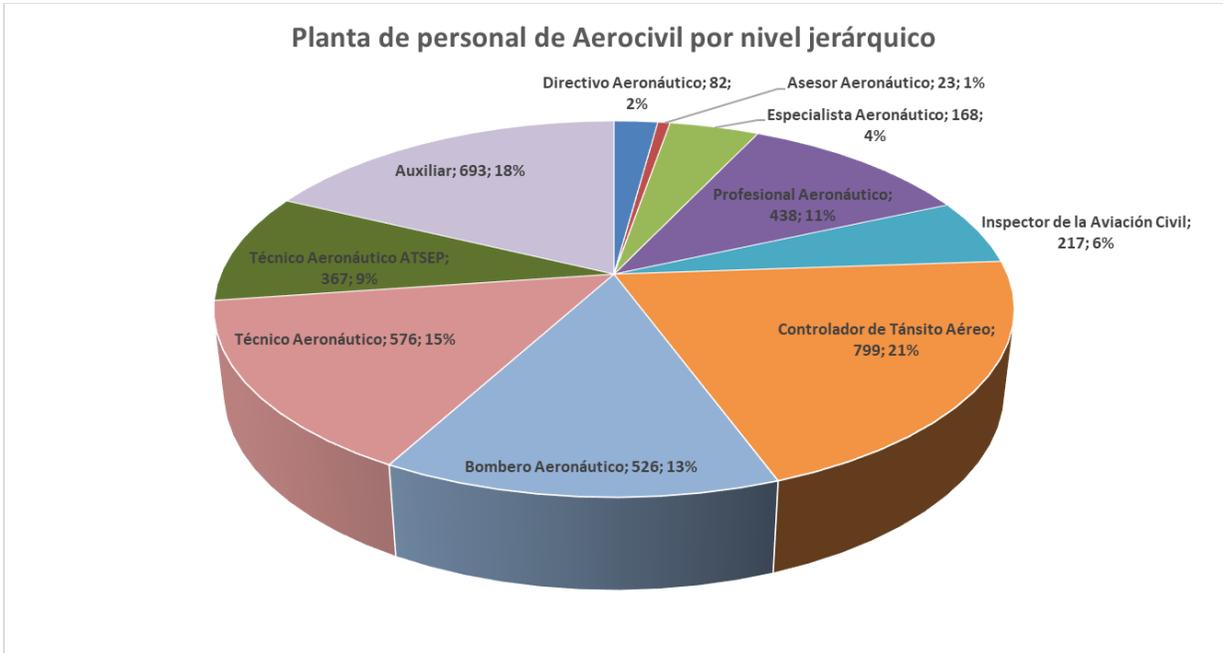
NIVEL	N° DE EMPLEOS	PORCENTAJE (%)
Directivo Aeronáutico	82	2,11
Asesor Aeronáutico	23	0,59
Especialista Aeronáutico	168	4,32
Profesional Aeronáutico	438	11,26

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3165.167	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b>	<b>Fecha de aprobación:</b>

Inspector de la Aviación Civil	217	5,58
Controlador de Tránsito Aéreo	799	20,55
Bombero Aeronáutico	526	13,53
Técnico Aeronáutico	943	24,25
Auxiliar	693	17,82
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>3889</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia

**Ilustración 1 Planta de personal por nivel jerárquico de Aerocivil**



Fuente: Elaboración propia

La planta provista para la Entidad en enero del 2025 es de 3001, discriminados por tipo de nombramiento como se presenta a continuación:

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3165.167	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b>	<b>Fecha de aprobación:</b>

**Tabla 2 Planta provista de la Aerocivil corte enero 2025**

TIPO DE NOMBRAMIENTO	No. SERVIDORES
<b>EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN</b>	
NOMBRAMIENTO ORDINARIO	96
ENCARGO EN EMPLEO DE LNYR	13
COMISIÓN INTERNA	2
<b>SUBTOTAL</b>	<b>122</b>
<b>EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	
TITULAR	283 873
ENCARGO	671
PROVISIONALIDAD	1880 2029
<b>SUBTOTAL</b>	<b>2834</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3001</b>

Fuente. Información *Kactus* con corte al 20 de enero de 2025

## 5. Provisión de los Empleos

### 5.1 Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción

La Aerocivil, provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 1° del Decreto 1338 de 2015.

Además, atiende los lineamientos definidos por la Entidad, correspondientes al procedimiento interno de meritocracia para los cargos directivos, previo al nombramiento.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3165.167	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b>	<b>Fecha de aprobación:</b>

## 5.2 Provisión de empleos de Carrera Administrativa

La provisión de empleos de carrera administrativa de la Aerocivil se efectuará, de conformidad con los lineamientos establecidos en la norma general de carrera administrativa, Ley 909 de 2004 y la normativa específica Decreto 790 de 2005, además de contemplar las especificaciones técnicas propuestas por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC- y el Departamento Administrativo de la Función Pública, teniendo en cuenta la asignación presupuestal destinada para los empleos vacantes de carrera administrativa.

## 6. Concurso de Méritos

En atención, a lo anterior la CNSC y la Aeronáutica Civil expedieron el Acuerdo # 74 y el Anexo Técnico correspondiente al Proceso de Selección No. 2509 - AEROCIVIL PRIMERA FASE del 03 de octubre de 2023, el cual fue publicado y divulgado para conocimiento del público en general el día 06 de octubre de 2023 “(...) *Por medio del cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso e Ingreso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil– AEROCIVIL (...)*”

Así mismo, el artículo 1 del Acuerdo 74 de 2023, dispuso convocar al proceso de selección en la modalidad de Ingreso y Ascenso las vacantes definitivas pertenecientes a la Aeronáutica Civil, así:

**Tabla 3. Empleos reportados ante la CNSC para el proceso de selección en la modalidad de ascenso**

Nivel	Denominación	Grado	Empleos	Vacantes
Auxiliar	Auxiliar II	02	0	0
	Auxiliar III	03	2	2
	Auxiliar IV	04	1	1
	Auxiliar V	05	2	7
	Técnico Aeronáutico I	5	2	5
	Técnico Aeronáutico II	6	1	1
	Técnico Aeronáutico IV	8	2	2



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

## PLAN

### PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Principio de procedencia:  
3165.167

Clave:

Versión:

Fecha de aprobación:

Nivel	Denominación	Grado	Empleos	Vacantes
Técnico Aeronáutico	Técnico Aeronáutico V	9	0	0
	Técnico Aeronáutico VI	11	3	8
	Técnico Aeronáutico VII	13	2	5
	Técnico Aeronáutico VIII	15	3	7
	Técnico Aeronáutico X	17	3	7
Profesional Aeronáutico	Profesional Aeronáutico I	16	8	10
	Profesional Aeronáutico II	17	4	9
	Profesional Aeronáutico III	20	4	6
	Profesional Aeronáutico IV	23	2	2
Nivel	Denominación		Empleos	Vacantes
Especialista Aeronáutico	Especialista Aeronáutico I	24	7	16
	Especialista Aeronáutico II	26	13	19
	Especialista Aeronáutico III	29	18	34
<b>Total</b>			<b>77</b>	<b>141</b>

Fuente: Elaboración propi con base en el reporte de la OPEC a la CNSC

**Tabla 4 Empleos reportados ante la CNSC para el proceso de selección en la modalidad de ingreso**

Nivel	Denominación	Grado	Empleos	Vacantes
Auxiliar	Auxiliar I	01	5	255
	Auxiliar II	02	3	25
	Auxiliar III	03	4	44
	Auxiliar IV	04	3	12
	Auxiliar V	05	3	9
Técnico Aeronáutico	Técnico Aeronáutico I	05	4	8
	Técnico Aeronáutico II	06	6	16
	Técnico Aeronáutico III	07	4	15
	Técnico Aeronáutico IV	08	7	20
	Técnico Aeronáutico V	09	8	45
	Técnico Aeronáutico VI	11	9	65
	Técnico Aeronáutico VII	13	7	35
	Técnico Aeronáutico VIII	15	2	5
	Técnico Aeronáutico IX	16	1	10
	Técnico Aeronáutico X	17	6	10
	Profesional Aeronáutico I	16	15	21



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

**PLAN**

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**Principio de procedencia:**  
3165.167

**Clave:**

**Versión:**

**Fecha de aprobación:**

Nivel	Denominación	Grado	Empleos	Vacantes
Profesional Aeronáutico	Profesional Aeronáutico II	17	39	90
	Profesional Aeronáutico III	20	36	87
	Profesional Aeronáutico IV	23	8	16
Especialista Aeronáutico	Especialista Aeronáutico I	24	7	22
	Especialista Aeronáutico II	26	12	14
	Especialista Aeronáutico III	29	8	11
Inspector De La Aviación Civil	Inspector de Seguridad de la Aviación Civil I	20	1	11
	Inspector de Seguridad de la Aviación Civil II	23	1	11
<b>TOTAL</b>			<b>199</b>	<b>857</b>

Fuente: Elaboración propia con base en el reporte de la OPEC a la CNSC

## 6.1 Pruebas aplicadas, carácter y ponderación

**Tabla 5 Pruebas a aplicar en el proceso de selección en las modalidades de ascenso e ingreso\***

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO
Prueba de Competencias Funcionales	Eliminatoria	50%	65.00
Prueba de Competencias Comportamentales	Clasificatoria	10%	No aplica
Prueba de Integridad	Clasificatoria	15%	No aplica
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	25%	No aplica
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	

\*Con excepción de los empleos que su Propósito principal sea el de conductor de vehículos y de los empleos que no requieran la acreditación de ningún tipo de experiencia.

**Tabla 6 Pruebas a aplicar en el proceso de selección en las modalidades de ascenso e ingreso para los empleos cuyo propósito principal sea el de conducir vehículos**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO
Prueba de Competencias Funcionales	Eliminatoria	50%	65.00
Prueba de Competencias Comportamentales	Clasificatoria	10%	No aplica
Prueba de Ejecución	Clasificatoria	25%	No aplica
Prueba de Integridad	Clasificatoria	15%	No aplica
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	

**Tabla 7 Pruebas A Aplicar En El Proceso De Selección En Las Modalidades De**



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

**PLAN**

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**Principio de procedencia:**  
3165.167

**Clave:**

**Versión:**

**Fecha de aprobación:**

**Ascenso E Ingreso Para Los Empleos Que No Requieren Experiencia**

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3165.167	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b>	<b>Fecha de aprobación:</b>

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO
Prueba de Competencias Funcionales	Eliminatoria	70%	65.00
Prueba de Competencias Comportamentales	Clasificatoria	15%	No aplica
Prueba de Integridad	Clasificatoria	15%	No aplica
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	

## 6.2 Etapa Divulgación del proceso de selección de la primera fase del concurso de méritos.

Con relación a las actividades para el proceso de selección No. 2509, desde el Grupo de Administración del Talento Humano se ha dado prioridad a la atención de solicitudes tanto de externos particulares como de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC.

Se brindó asesoría durante el proceso de inscripción al concurso por parte de la Coordinación del Grupo de Administración del Talento Humano a los funcionarios de la entidad, así como la respuesta de 64 derechos de petición de información relacionada con el Concurso de Méritos desde el mes de abril.

Asimismo, las solicitudes de la CNSC se les ha brindado información necesaria para el desarrollo de la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos VRM, dentro de la información remitida se encuentran Manuales de Funciones Específicos de algunos funcionarios, con el fin de que se tenga en cuenta los requisitos que tuvieron al entrar a la Aerocivil. Se atendieron requerimientos asociados con información de certificaciones de estudio y sus respectivos equivalentes, así como, la aclaración de requisitos mínimos para los empleos de conducción. Entre otras solicitudes atendidas.

Ahora bien, como acciones realizadas desde diferentes dependencias en función del Concurso de méritos, posterior a la publicación de las reglas para el proceso de selección No. 2509, se ha dado prioridad al acompañamiento de los funcionarios de la entidad en cada una de las fases pasadas del concurso, así como la preparación para las futuras. Esto incluye asistencia previa y durante la etapa de inscripción, certificaciones para la verificación de requisitos mínimos, y preparación para la aplicación de pruebas. A continuación, se relaciona cada una de las actividades desarrolladas para cada etapa.

## 6.3 Etapa de Inscripción

En la etapa de inscripción, se realizaron actividades de socialización y capacitaciones



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

## PLAN

### PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**Principio de procedencia:**  
3165.167

**Clave:**

**Versión:**

**Fecha de aprobación:**

frente al acuerdo y anexo técnico del proceso de selección, generación de tutoriales para la solicitud y expedición de certificaciones laborales y certificados académicos, capacitaciones frente al aplicativo SIMO; y, finalmente, se realizó la apertura de línea psicológica como acompañamiento a los funcionarios ante posibles momentos de estrés por el desarrollo del concurso.

A continuación, se relacionan una a una las actividades que se llevaron a cabo para esta etapa.



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

## PLAN

### PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**Principio de procedencia:**  
3165.167

**Clave:**

**Versión:**

**Fecha de aprobación:**

Tipo	Fecha	Nombre de la Actividad
Capacitación	10/11/2023	Capacitación Manejo de plataforma SIMO Registro - Cargue de documentos e inscripciones  Rionegro
Capacitación	8/11/2023	Capacitación Manejo de plataforma SIMO Registro - Cargue de documentos e inscripciones  Cali
Capacitación	30/10/2023	Capacitación Manejo de plataforma SIMO Registro - Cargue de documentos e inscripciones  Armenia
Capacitación	26/10/2023	Capacitación Manejo de plataforma SIMO Registro - Cargue de documentos e inscripciones  Cúcuta
Capacitación	24/10/2023	Capacitación Manejo de plataforma SIMO Registro - Cargue de documentos e inscripciones  Villavicencio
Capacitación	19/10/2023	Socialización Acuerdo #74 y el anexo técnico del proceso de Selección No 2509   Barranquilla
Capacitación	19/10/2023	Socialización Acuerdo #74 y el anexo técnico del proceso de Selección No 2509
Capacitación	12/10/2023	Socialización Acuerdo #74 y el anexo técnico del proceso de Selección No 2509
Capacitación	11/10/2023	Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad - SIMO 11-10-2023
Tutoriales	21-nov-23	Conoce cómo solicitar certificaciones académicas del CEA
Tutoriales	21-nov-23	Conoce cómo solicitar certificaciones de contratos de prestación de servicios en Aerocivil

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3165.167	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b>	<b>Fecha de aprobación:</b>
Tutoriales	11/04/2024	Diferencia en cantidad de empleos y cantidad de vacantes	
Tutoriales	11/04/2024	Proceso de Selección #2509   Modalidad Ingreso ¡Inscríbete con tiempo, evita congestiones en el SIMO!	
Acompañamiento Psicológico	11/04/2024	Acompañamiento psicológico	
Acompañamiento Psicológico	12/04/2024	Acompañamiento psicológico	

#### 6.4 Etapa de Verificación de Requisitos Mínimos

En cuanto a las actividades desarrolladas para la etapa de verificación de requisitos mínimos (VRM), en la que actualmente se encuentra el proceso de selección No. 2509, de forma preventiva, la entidad estuvo presta a la generación de certificados de forma oportuna, con el fin de suministrar información necesaria a los funcionarios para el proceso de inscripción y etapas posteriores. A continuación, se reporta el número de certificados emitidos por la entidad en el marco del concurso, tanto para la modalidad de ascenso como ingreso.

Se emitieron un total de 1054 certificaciones laborales a funcionarios escalafonados, retiraos, en nombramiento ordinario y provisional. Asimismo, se emiten un total de 331 respuesta a PQRS.

Adicionalmente, una vez publicados los resultados de la etapa de verificación de requisitos mínimos (VRM), se brindó acompañamiento y asesoría a los funcionarios en el proceso de presentación de reclamaciones. Este apoyo estuvo orientado a resolver dudas y facilitar la correcta formalización de las reclamaciones correspondientes.

De igual manera, tras la publicación de los resultados de la VRM, se ofreció orientación a funcionarios en relación con el proceso posterior de resolución de reclamaciones. Esta asistencia tuvo como objetivo asegurar que los funcionarios comprendieran los siguientes pasos y pudieran gestionar adecuadamente las incidencias derivadas de dicha etapa.

#### 6.5 Etapa de Pruebas Escritas



AERONÁUTICA CIVIL  
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

## PLAN

### PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

<b>Principio de procedencia:</b> 3165.167	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b>	<b>Fecha de aprobación:</b>
--	---------------	-----------------	-----------------------------

Finalmente, como acciones de preparación para la etapa de aplicación de pruebas, la Aerocivil llevó a cabo un espacio de capacitación que tuvo inscripciones hasta principios de mayo, en este proceso de capacitación se llevaron a cabo diferentes sesiones y se dio la aplicación de 2 simulacros con el fin de que los funcionarios se pudieran entrenar y conocer su desempeño en la aplicación de pruebas escritas

Por otro lado, se dio un acompañamiento desde las comunicaciones institucionales con el fin de recordar al aspirante las fechas de presentación, resultados acceso y reclamaciones de esta etapa. Se adjuntan las actividades desarrolladas hasta el momento:

**Tabla 6.** Actividades realizadas en relación con la etapa de pruebas

<b>Tipo</b>	<b>Fecha</b>	<b>Nombre de la Actividad</b>
Recordatorio	10/04/2024	plan de capacitación de la Entidad en la preparación para el Concurso de Méritos de la Aerocivil (Proceso de Selección #2509 Primera Fase).
Recordatorio	10/04/2024	"El poder del enfoque apreciativo"
Recordatorio	22/04/2024	plan de capacitación de la Entidad en la preparación para el Concurso de Méritos de la Aerocivil (Proceso de Selección #2509 Primera Fase).
Recordatorio	21-ago-24	Consultar la citación para la aplicación de pruebas escritas
Aviso	3-ago-24	Se suministraron los links para la consulta de la guía de orientación al aspirante en pruebas escritas y los ejes temáticos de las pruebas.
Aviso	2-ago-24	Link del SIMO para la consulta de los resultados de las reclamaciones de la etapa de VRM
Recordatorio	1-ago-24	Recordatorio para la Consulta de resultados de reclamaciones en la etapa de VRM
Recordatorio	12-jul-24	Recordatorio de la fecha de aplicación de las pruebas escritas.
Invitación Resolución de dudas	/ 17-sep-24	En vivo para conocer los procedimientos de acceso a pruebas y reclamación de pruebas escritas

**Fuente.** Elaboración propia

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3165.167	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b>	<b>Fecha de aprobación:</b>

Posteriormente, se orientó a los aspirantes del proceso de selección en la estructuración de reclamaciones, y complemento a las reclamaciones de pruebas escritas entre el 13-19 de septiembre y 30 septiembre y 1 de octubre.

### **Etapas de Valoración de Antecedentes.**

Finalmente, la publicación de los resultados preliminares para el día 24 de enero de 2025 y se espera resultados definitivos de los aspirantes se realice en el mes de febrero.

### **Actividades realizadas Concurso de méritos vigencia 2024**



**AÑO 2024**

Historias Laborales	Acciones Afirmativas	Etapas del Concurso
Se adelantó a nivel interno:  <b>Certificaciones Solicitadas y Elaboradas (1054)</b> Escalafonado = 295 Iniciativa y exfuncionarios = 42 Ordinario = 44 Provisional = 673  <b>PQR Atendidas (331)</b> Escalafonado = 71 Ordinario = 9 Provisional = 251	Se ha adelantado a nivel interno: <b>Encuesta de caracterización Funcionarios Aeronáutica Civil (Acciones Afirmativas Provisionales)</b> -Enfermedad Diagnosticada = 83 -Persona con Discapacidad (PcD) = 16 - Madre / Padre Cabeza de hogar =184 Prepensionado = 59  <b>Remisión soportes para acreditar situaciones de Especial protección</b> Discapacidad = 2 Madre / Padre Cabeza de hogar = 21 Prepensionado = 2	Frente a las etapas del concurso: <b>Inscripción Modalidad Ascenso</b> €erró 15 Marzo <b>Inscripción Modalidad Ingreso</b> €erró 15 Abril  <div style="background-color: #0056b3; color: white; text-align: center; padding: 2px;"><b>Capacitación</b></div> A nivel interno: <b>Plan de capacitación para la preparación del concurso de méritos (CEA)</b> Inscripciones hasta el 3 de Mayo -Se llevó a cabo el plan de capacitación realizado por la universidad Área Andina.  -Se realizaron 2 simulacros de presentación de la prueba a los funcionarios inscritos.



[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co)

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3165.167	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b>	<b>Fecha de aprobación:</b>



**AÑO 2024**

Etapas del Concurso	Acciones Complementarias de la entidad
<p><b>Etapa de VRM</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Publicación de resultados VRM (3 de Julio de 2024).</li> <li>- Acompañamiento interno para el proceso de VRM (4 y 5 de julio).</li> <li>-Resultados a de reclamaciones de VRM (1 Agosto)</li> <li>-Acompañamiento a funcionarios (2 y 5 de agosto)</li> </ul> <p><b>Etapa de Pruebas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Publicación de la guía de orientación al aspirante (2 de Agosto)</li> <li>-Prueba Escrita (25 de Agosto)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Acompañamiento psicológico a los funcionarios. (Se anuncia por correo institucional)</li> <li>- Identificación de necesidades para la etapa de nombramientos posterior a la publicación de listas de elegibles. (Nombramientos– Estudios de Seguridad– Publicación de Resoluciones, Respuesta a reclamaciones)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-En vivo– Explicación frente a la etapa de reclamaciones a pruebas escritas, así como el acceso a pruebas. (17 de Septiembre)</li> <li>- Creación y publicación del formato para solicitar acceso a pruebas. (17 de Septiembre)</li> <li>- Creación y publicación de tipologías para solicitudes en el proceso de reclamación. (17 de Septiembre)</li> <li>- Orientación a funcionarios frente a la construcción de reclamaciones de Pruebas Escritas. (13-19 de Septiembre) y 30 de septiembre y 1 de Octubre.</li> </ul>



[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co)

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

Ahora bien, para la vigencia 2025 se espera lista de elegibles definitivas con el fin de realizar los nuevos nombramientos y los retiros del personal en el marco del concurso de méritos fase I de la entidad. En la cual el equipo de la Dirección de Gestión Humana realiza el debido proceso para la fase de implementación de los resultados derivados concurso de méritos.

A partir de la lista, dicha implementación se lleva a cabo con la verificación de documentos por parte de la Comisión de Personal, la aplicación de los estudios de seguridad, la verificación de requisitos por parte del Grupo de Provisión de empleos y la proyección de los actos administrativos correspondientes para el nombramiento del personal entrante, al mismo tiempo que se realiza la desvinculación asistida de los funcionarios salientes, a cargo de los grupos correspondientes de la Dirección de Gestión Humana.

## 7. Provisión transitoria de los empleos en vacancia definitiva o temporal

La provisión transitoria de los empleos en vacancia definitiva o temporal de la Aerocivil será realizada mediante encargo o nombramiento provisional de conformidad a las disposiciones establecidas en la Ley 909 de 2004 y a las

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3165.167	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b>	<b>Fecha de aprobación:</b>

establecidas en el Decreto 790 de 2005.

Los criterios de verificación corresponden a los parámetros establecidos en los Artículos 2 y 23 del Decreto-Ley 790 de 2005; el Artículo 2.2.20.1.2. del Decreto 1083 de 2015 y supletoriamente la Ley 909 de 2004.

Así mismo se llevará a cabo el procedimiento establecido mediante la resolución 01115 de mayo del 2022 y la resolución 0651 de abril del 2023 para proveer transitoriamente mediante la figura de encargo los empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera definitiva o temporal en la Entidad. Al respecto, se elaborarán y publicarán los **ESTUDIOS DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS** pertinentes.

En caso de que las vacantes temporales y/o definitivas no se provean de manera prioritaria mediante la figura de encargo, para los niveles de Especialista Aeronáutico, Profesional Aeronáutico, Inspector de la Aviación Civil, Técnico Aeronáutico y Auxiliar se llevará a cabo conforme a la discrecionalidad del Director General ejerciendo su facultad nominadora con el objeto de garantizar el buen servicio público, siempre y cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos exigidos en el manual de funciones.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3165.167	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b>	<b>Fecha de aprobación:</b>

Con corte de 20 de enero de 2025, los empleos que se encuentran sin proveer en la Entidad son 888 a continuación se especifica el tipo de vacante:

**Tabla 8 Tipo de vacantes no provistas en la UAEAC**

<b>VACANTE DEFINITIVA</b>	<b>709</b>
<b>VACANTE TEMPORAL</b>	<b>179</b>

Es importante considerar que, para la vigencia del 2025, se realizará la provisión de los empleos de acuerdo con la disponibilidad presupuestal que cuente la entidad.

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:



**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.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>PLAN</b>		
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 3165.167	<b>Clave:</b>	<b>Versión:</b>	<b>Fecha de aprobación:</b>

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 pro medio del concurso de méritos realizado en la Aerocivil.

## 8. Estimación de los costos de personal

Para la vigencia del 2025, se proyectó el costo total de la planta legal (provista y vacantes) de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil – AEROCIVIL, en un 6,2% (IPC más un punto), para un costo total de \$ 763.570.685.562 pesos m/cte de la planta full.

## 9. Indicadores

Para la medición de la gestión en el ejercicio de la provisión de los empleos por parte de la Dirección de Talento Humano se establecieron dos indicadores:

- Índice de provisión de empleos

<b>Nombre</b>	Índice de provisión de empleos
<b>Frecuencia</b>	Semestral
<b>Formula</b>	$\frac{(No. Encargos + No. de nuevos nombramientos en el semestre)}{No. total de encargos y No. total de encargos a proveer en un año} * 100$

- Rotación de personal

<b>Indicador</b>	Rotación de personal
<b>Frecuencia</b>	Semestral
<b>Formula</b>	$\frac{\text{No. de novedades generadas en la planta de personal,} \\ \text{retiros, ubicaciones, designaciones, nomramientos, encargos}}{(\text{No. total de planta legal})} \\ * 100$

## 10. Cronograma de provisión



**Aprobó:** Comité Institucional de Gestión de Desempeño –29/01/2025  
**Revisaron:** Luz Mirella Giraldo Ortega, Directora de Gestión Humana (E).  
José Gabriel Cubides Riaño, Coordinadora Grupo Provisión de Empleos de Carrera Administrativa  
**Proyectó:** Sol Alejandra Agudelo López, Contratista Dirección de Gestión Humana