

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: <b>1400-2024</b>			Fecha: <b>22/07/2022</b>
			Página: 1 de 51



**OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**INFORME DE AUDITORIA**

**EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA**

**PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA  
 ADMINISTRATIVA VACANTES POR ENCARGO Y NOMBRAMIENTOS EN  
 PROVISIONALIDAD**

**OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**Bogotá D.C., diciembre 2023**

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: 1400-2024			Fecha: 22/07/2022
			Página: 2 de 51

## INDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO
3. ALCANCE
4. CRITERIOS DE AUDITORÍA
5. METODOLOGÍA
6. DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN
  - 6.1 MESAS DE TRABAJO
  - 6.2 RESULTADOS ENCUESTA
  - 6.3 PLANTA DE PERSONAL
  - 6.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL SERVIDORES PÚBLICOS CON NOMBRAMIENTO PROVISIONAL
  - 6.5 EDAD DE RETIRO FORZOSO
  - 6.6 GRUPO PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA
  - 6.7 DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS
  - 6.8 MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES
  - 6.9 ENCARGOS A SERVIDORES PÚBLICOS CON DERECHOS DE CARRERA
  - 6.10 NOMBRAMIENTOS DE PROVISIONALES
  - 6.11 OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: <b>1400-2024</b>			Fecha: <b>22/07/2022</b>
			Página: 3 de 51

## 1. INTRODUCCION

La Aerocivil fijó un Plan Estratégico Aeronáutico denominado "Plan 2030", como instrumento de planificación, que visualiza a ese lapso los lineamientos de política del sector y recoge el sentir y actuar de cada uno de las partes interesadas y los actores que integran la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - AEROCIVIL.

Con el fin de alcanzar los objetivos planteados en el Plan Estratégico Aeronáutico 2030 y mantener las condiciones de seguridad operacional y de seguridad a la aviación civil, que conduzcan a mejorar la atención de las necesidades de los usuarios del espacio aéreo colombiano, del sector aeronáutico y de un servicio público eficiente, se modificó la estructura y la nomenclatura de los empleos de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - Aerocivil.

Como consecuencia de la modificación de la estructura y la nomenclatura de los empleos de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil – AEROCIVIL se adoptó una nueva planta de personal que respondiera a las modificaciones, necesidades y exigencias para una prestación del servicio del transporte público aéreo eficiente, eficaz y productiva.

En este orden de ideas, y con el fin de fortalecer institucionalmente la entidad, profesionalizar y tecnificar la planta de personal de la AEROCIVIL, se establecieron dos objetivos institucionales como ejes centrales; **“Desarrollo del Talento Humano en el sector”** buscando 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. Y la **“Consolidación de la Transformación Institucional”** basado en el fortalecimiento y profesionalización de su talento Humano para tener una entidad robusta, con mayor independencia en sus roles con el fin de responder con los estándares nacionales e internacionales exigidos”.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: 1400-2024			Fecha: 22/07/2022
			Página: 4 de 51

Producto del proceso de fortalecimiento institucional que está siendo implementado a partir del 14 de octubre de 2021 y cuyo objetivo en relación con el Talento Humano es ***“Creación de una nueva planta de personal fortalecida en aspectos como: cantidad, profesionalización, tecnificación, movilidad, reducción de grados salariales y niveles funcionales; lo que asegurará un beneficio directo a todo el talento humano”***

## 2. OBJETIVO

El objetivo de la auditoria es evaluar con enfoque en riesgos, la gestión realizada por la “Dirección de Gestión de Talento Humano” y el “Grupo de Provisión de Empleos de Carrera Administrativa” en cuanto a la eficiencia, eficacia y efectividad en el procedimiento de *provisión transitoria de empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes de manera definitiva o temporal; y el nombramiento de funcionarios en calidad de provisionales de conformidad con la distribución de empleos reglada en la resolución 2915 de diciembre de 2021*. Así como establecer si la entidad está debidamente preparada para el proceso de concurso para ascenso y/o ingreso que se tiene previsto.

## 3. ALCANCE

Evaluar el procedimiento para provisión transitoria mediante la figura de encargo a los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes de manera definitiva o temporal en la Entidad y nombramientos en provisionalidad a partir del rediseño organizacional que modificó la estructura, la planta de personal, el sistema de nomenclatura, clasificación, niveles, requisitos, grados y remuneración de los empleos; de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - AEROCIVIL a partir del 14 de octubre de 2021, así como el cumplimiento de requisitos para sacar a concurso los cargos que se encuentran vacantes en la planta de personal.

 <p><b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: 1400-2024			Fecha: 22/07/2022
			Página: 5 de 51

#### 4. CRITERIOS DE AUDITORIA

- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”
- Decreto-Ley 1567 de 1998 “por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Decreto ley 790 de 2005 “Sistema Específico de carrera administrativa en la Aeronáutica Civil – Aerocivil.
- Decreto 1083 de 2015, “Único Reglamentario del Sector de Función Pública”,
- Ley 1960 de 2019 “por el cual se modifica el Art 24 y 29 de la ley 909 de 2004 (encargos y concursos) y el Art 6 Literal g del Decreto Ley 1567 de 1998..(profesionalización del servicio público...”
- Decreto 1294 de 2021 “... Modifica la Estructura de la UAEAC”
- Decreto 1295 de 2021 “...Modifica el sistema de nomenclatura, clasificación, niveles, requisitos, grados...”
- Decreto 1329 de 2021 “Modifica la Planta de personal de la UAEAC-...”
- Resolución 2915 de 2021 “Se distribuyen los empleos nivel Especialista, profesional, Técnico Aeronáutico y Auxiliar de la UAEAC...”
- Resolución 2911 de 2021 “Se distribuyen los empleos de nivel CTA de la UAEAC...”
- Resolución 2912 de 2021 “Se distribuyen los empleos de nivel SEI de la UAEAC...”
- Resolución 1119 del 26 de mayo de 2022, modificó la resolución 2912...
- Resolución 2916 de 2021 “Se distribuyen los empleos de nivel Inspectores de la Aviación Civil de la UAEAC...”
- Resolución 2953 de 2021 “Se distribuyen los empleos ATSEP de la UAEAC...”
- Resolución 354 de 2022 se crean grupos internos de trabajo en la UAEAC...”
- Resolución 3073 de 2021 “...conforma la comisión nacional de personal y las comisiones de personal de cada una de las Direcciones Regionales Aeronáuticas de la UAEAC...”
- Resolución 1115 del 26 de mayo de 2022 “Establece el procedimiento para proveer transitoriamente mediante figura de encargo los empleos de carrera que se encuentren vacantes... “
- Resolución 651 de 2023 “...Modifica de forma la Resolución 1115 de 2022...”

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: <b>1400-2024</b>			Fecha: <b>22/07/2022</b> Página: 6 de 51

- Resolución 681 del 13 de abril 2023, "... distribuyen empleos del nivel técnico Aeronáutico y Auxiliar de la planta de la UAEAC y deroga la resolución 2914 de 2021..."
- CIRCULAR DE LA CNSC No. 20191000000127 DEL 24/09/2019 ""Por la cual se imparten instrucciones sobre el trámite de reclamaciones laborales de competencia de la Comisión de Personal y de la Comisión Nacional del Servicio Civil - 24 de septiembre de 2019
- Resolución 2909 de 2021, "... adoptó el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes a los niveles Especialista Aeronáutico, Profesional Aeronáutico, Técnico Aeronáutico y Auxiliar de la planta de personal de la Unidad Administrativa"
- B- Sentencia C-356 de 1994 (M P FABIO MORON DIAZ)

## 5. METODOLOGÍA

- Aplicación de encuesta
- Mesas de trabajo
- Entrevistas
- Verificación del cumplimiento de los criterios contras evidencias
- 

## 6. DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN

El **26 de abril de 2023** se solicitó información a la Dirección de Gestión Humana con **respuesta el 4 de mayo de 2023**.

El día **8 de mayo de 2023** la Oficina de Control Interno oficializó la apertura y el alcance del proceso de auditoría ante la Secretaría General, la Dirección de Gestión Humana y la coordinación del Grupo de Provisión de Empleos de Carrera Administrativa, presentando al equipo de auditores y solicitando información adicional necesaria para el proceso de auditoría. **En junio 9 de 2023 se recibió información** del Grupo de Provisión de Empleos de Carrera Administrativa.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: <b>1400-2024</b>			Fecha: <b>22/07/2022</b> Página: 7 de 51

**El 13 y 28 de junio de 2023 CON Id 1156760** se requirió información adicional a la Secretaría General Dirección de Gestión Humana y al Grupo de Provisión de Empleos de Carrera Administrativa, **el 31/10/2023 (4 meses después) se recibió respuesta.**

## **6.1 MESAS DE TRABAJO**

El equipo de auditores convocó y participó en 10 mesas de trabajo para escuchar a los líderes y dirigentes de las diferentes asociaciones y sindicatos de la entidad: ACOLDECA; SCTA; ASTAC; AGSA; SINTRAERONAUTICO; ASINFAC; ASINSA.

## **6.2 RESULTADOS ENCUESTA APLICADA**

La Oficina de Control Interno con el equipo de auditores preparó y aplicó una encuesta al interior de la Entidad con la finalidad conocer la percepción de los servidores públicos y contratistas sobre la gestión y procedimiento de encargos en la Aeronáutica Civil.

La encuesta como instrumento de auditoría y buenas prácticas fue divulgada a través de la Intranet y diseñada para que fuera contestada de forma anónima a nivel nacional.

La encuesta fue formulada con **17** preguntas, estuvo publicada entre el 2 de mayo y el 5 de junio de 2023 y fue respondida por **499** servidores públicos y contratistas evidenciando una participación del **17%** de la planta de personal provista de la entidad (2889 cargos), lo que se puede considerar como una muestra suficiente del universo de servidores que laboran actualmente en la entidad, de los cuales el **37%** son escalafonados y **57%** provisionales.

De la muestra encuestada (499 de 2.889) se concluye que el **55%** de los servidores públicos cuentan con título de pregrado, con posgrado el **24%** tienen especialización y el **6%** maestría; **32%** tienen título de técnicos y tecnólogos.

El **49%** de la planta tiene más de 20 años en la entidad.

En el análisis de 499 respuestas, se evidenció que el **69%** desconoce los resultados arrojados por el estudio técnico de cargas de trabajo por nivel de empleo en la

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> <b>1400-2024</b>			<b>Fecha: 22/07/2022</b>
			<b>Página: 8 de 51</b>

UAEAC y que sustentó la expedición de las resoluciones 2915; 2911;2912;2913; 2916; del 21 de diciembre de 2021 y 2953 del 17 de diciembre de 2021 en las cuales se distribuyeron los niveles de especialistas, profesionales, técnicos y auxiliares, controladores de tránsito aéreo, bomberos aeronáuticos, inspectores de Aviación civil, personal ATSEP de la planta de personal.

El **41%** de las respuestas evidencian un desconocimiento del procedimiento para proveer transitoriamente mediante figura de encargo los empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera definitiva o temporal en la entidad.

El **62%** de las 499 respuestas manifiestan que no consideran acertados los encargos y nuevas ubicaciones frente a las necesidades de las áreas.

El **73%** no han sido beneficiados con encargo.

El **44 %** de los encuestados (499) manifiesta que los derechos de carrera no han sido aplicados de acuerdo con el procedimiento establecido y los provisionales manifiestan que su experiencia y antigüedad no han sido tenidos en cuenta para los encargos.

El **31%** manifiesta que hubo algún tipo de favorecimiento.

El **11 %** ha denunciado casos de corrupción en cualquier modalidad,

El **41%** manifiesta que no les han dado respuesta a los reclamos frente al proceso de provisión de encargos.

A la fecha de la encuesta, 5 de junio de 2023, la calificación promedio de 1 a 5 que se le da a la gestión de provisión de vacantes fue de **2.65**.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> <b>1400-2024</b>		<b>Fecha: 22/07/2022</b>	<b>Página: 9 de 51</b>

**ENCUESTA OFICINA CONTROL INTERNO - GESTIÓN ENCARGOS EN LA UAEAC – JUNIO 8 2023**

499 Respuestas   09:08 Tiempo medio para finalizar   Activo Estado

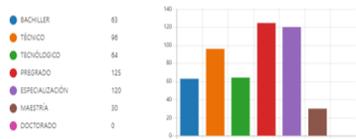
1. POR FAVOR MARCAR TIPO DE CARGO



2. AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA UAEAC



3. NIVEL DE EDUCACIÓN



4. ¿CONOCE LOS RESULTADO DE MEDICIÓN DE CARGAS DE TRABAJO POR NIVEL DE EMPLEO Y DEPENDENCIAS ARROJADOS POR EL ESTUDIO TÉCNICO DEL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL?



5. ¿CONSIDERA ACERTADA LA PROVISIÓN DE ENCARGOS Vs LAS NECESIDADES DEL AREA ?



6. ¿CONOCE EL PROCEDIMIENTO PARA ENCARGOS EN LA UAEAC ?



7. ¿HA SIDO POSTULADO PARA ENCARGO A PARTIR DEL REDISEÑO INSTITUCIONAL - 2021?



8. ¿HA SIDO ENCARGADO APARTIR DEL REDISEÑO INSTITUCIONAL -2021?



 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> <b>1400-2024</b>		<b>Fecha: 22/07/2022</b>	<b>Página: 10 de 51</b>

ENCUESTA OFICINA CONTROL INTERNO - GESTIÓN ENCARGOS EN LA UAEAC – JUNIO 8 2023

499 Respuestas 09:08 Tiempo medio para finalizar Activo Estado

9. ¿CONSIDERA QUE LOS DERECHOS DE CARRERA HAN SIDO APLICADOS DE ACUERDO AL PROCEDIMIENTO Y NORMATIVIDAD VIGENTE?



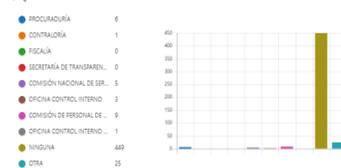
14. ¿CONOCE DE CASOS DE CORRUPCIÓN EN EL PROCESO DE ENCARGOS Y/O NOMBRAMIENTOS?



10. SI ES PROVISIONAL ¿CONSIDERA QUE HA SIDO TENIDO EN CUENTA SU ANTIGÜEDAD Y EXPERIENCIA PARA ACCEDER A ENCARGOS QUE HAN SIDO ADJUDICADOS BAJO CRITERIOS DE DISCRECIONALIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN?



15. ¿HA DENUNCIADO CASOS DE CORRUPCIÓN EN EL PROCESO DE ENCARGOS?



11. CALIFIQUE DE 1 A 5 LA GESTIÓN DE PROVISIÓN DE VACANTES EN LA UAEAC, DONDE 1 ES DEFICIENTE Y 5 TOTALMENTE EFICIENTE



12. ¿SU HOJA DE VIDA SE ENCUENTRA ACTUALIZADA EN EL SIGEP?



16. ¿LE HAN DADO RESPUESTA A SUS DENUNCIAS Y/O RECLAMOS FRENTE AL PROCESO DE ENCARGOS?



13. ¿SU HOJA DE VIDA SE ENCUENTRA ACTUALIZADA EN EL PERSONAL CAJERO DE LA ENTIDAD?



17. SI TIENE ALGUNAS OBSERVACIONES Y/O APORTES AL PROCESO DE GESTIÓN DE PROVISIÓN DE VACANTES POR FAVOR ALLEGARLAS A LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE LA ENTIDAD



### 6.3 PLANTA DE PERSONAL

Al 01/11/2023, la planta de personal de la Aerocivil estaba conformada de la siguiente manera:

DENOMINACION DEL CARGO	PROVISTOS	VACANTES DEFINITIVAS	VACANTES TEMPORALES	TOTAL CARGOS
NIVEL DIRECTIVO	39	1	0	40
NIVEL ASESOR	21	2	0	23
GERENTE AEROPORTUARIO	33	9		42
NIVEL ESPECIALISTA AERONAUTICO	96	69	3	168
NIVEL PROFESIONAL AERONAUTICO	224	169	45	438
NIVEL CONTROLADOR DE TRANSITO AEREO	693	84	22	799
INSPECTOR DE SEGURIDAD OPERACIONAL	130	63		193

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: <b>1400-2024</b>			Fecha: <b>22/07/2022</b>
			Página: <b>11</b> de 51

NIVEL INSPECTOR DE LA AVIACION CIVIL	17	7	0	24
NIVEL BOMBERO AERONAUTICO	490	10	26	526
TECNICO AERONAUTICO ATSEP	300	46	21	367
NIVEL TECNICO AERONAUTICO	315	217	44	576
NIVEL AUXILIAR	548	98	47	693
<b>TOTALES</b>	<b>2906</b>	<b>775</b>	<b>208</b>	<b>3889</b>
<b>DETALLE PLANTA PROVISTA Y NO PROVISTA</b>				
<b>PLANTA PROVISTA</b>				
<b>CARGOS DE CARRERA</b>			<b>971</b>	<b>2906</b>
<b>CARGOS PROVISIONALES</b>			<b>1822</b>	
<b>NOMBRAMIENTO ORDINARIO</b>			<b>113</b>	
<b>PLANTA NO PROVISTA</b>				
<b>DEFINITIVAS</b>			<b>775</b>	<b>983</b>
<b>TEMPORALES</b>			<b>208</b>	
<b>TOTAL PLANTA</b>			<b>3889</b>	<b>3889</b>
<b>PLANTA NO PROVISTA POR CARGO 01 /11/2023</b>				
ASESOR AERONAUTICO			2	
AUXILIARES			145	
BOMBERO AERONAUTICO			36	
CONTROLADOR DE TRANSITO AEREO			106	
DIRECTIVO			1	
ESPECIALISTA AERONAUTICO			72	
GERENTE AEROPORTUARIO			9	
INSPECTOR DE AVIACION CIVIL			7	
INSPECTOR DE SEGURIDAD OPER			63	
PROFESIONAL			214	

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: <b>1400-2024</b>			Fecha: <b>22/07/2022</b> Página: <b>12 de 51</b>

TECNICO ATSEP	67
TECNICO AERONAUTICO	261
<b>TOTAL</b>	<b>983</b>

**NOMBRAMIENTOS NUEVOS ENTRE ENERO DE 2022 Y**

DENOMINACION DEL CARGO	PROVISIONALES	ORDINARIOS	TOTALES
AUXILIARES	65	4	69
ASESORES		13	13
BOMBEROS AERONAUTICOS	75		75
CONTOLADORES	47		47
DIRECTOR AERONAUTICO DE AREA		8	8
ESPECIALISTAS		2	2
GERENTES AEROPORTUARIOS		7	7
INSPECTOR DE SEGURIDAD OPERAC	2		2
JEFE DE OFICINA AERONAUTICA		5	5
PROFESIONAL AERONAUTICO	2	2	4
SECRETARIO AERONAUTICO		4	4
SECRETARIO GENERAL		1	1
TECNICO ATSEP	30		30
TECNICO AERONAUTICO		2	2
<b>TOTALES</b>	<b>221</b>	<b>48</b>	<b>269</b>

**RESUMEN COMPARATIVO PLANTA DE PERSONAL**

ESTADO DEL CARGO	NUMERO DE CARGOS 26/06/2023	NÚMERO DE CARGOS 01-11-2023	VARIACION
PROVISTOS	2884	2906	22
VACANTES DEFINITIVAS	842	775	67
VACANTES TEMPORALES	163	208	45
<b>TOTAL</b>	<b>3889</b>	<b>3889</b>	<b>0</b>

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Principio de procedencia: 1400-2024			Fecha: 22/07/2022	Página: 13 de 51

## 6.4 HALLAZGOS

### HALLAZGO No.1 PRESUNTAS DEFICIENCIAS EN EL ANALISIS DE LAS CARGAS LABORALES VS CONSTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS

**Criterio:** resolución 2915 de 2021

Directiva Presidencial 08 de 2022

**Evidencia:** Según lo estipulado en el contrato 19000887 cuyo objeto fue: Elaborar un estudio técnico de rediseño institucional de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil – Aerocivil, en el análisis de funciones, perfiles y cargas laborales se debía establecer el número de servidores públicos requeridos por la entidad, por cada proceso y dependencia según metodología establecida por las Función Pública, este análisis supuestamente no tuvo en cuenta la variable contratistas de prestación de servicios, porque la entidad después de la reestructuración ha seguido haciendo uso de esta figura para cubrir sus necesidades de personal y la cantidad de los cargos provistos son insuficientes.

Al comparar la Distribución de Planta según la resolución 2915 de 2021 y los Cargos Provistos según el reporte de la Dirección de Talento Humano, de algunas dependencias tomadas como muestra, se pudo establecer que hay Cargos Sin Proveer. Sin embargo, se encontraron en esas dependencias contratos de prestación de servicios, incumpléndose lo establecido en la Directiva Presidencial 08 de 2022

(...)

#### **1.1. CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN.**

*Las entidades públicas solo podrán celebrar contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión cuando estos sean estrictamente necesarios por el volumen de trabajo que tenga a su cargo su personal de planta, o por la necesidad de conocimientos especializados. La necesidad de estos contratos deberá justificarse detalladamente, caso a caso, en los documentos precontractuales, entre otros, con las cifras de procesos, el número de proyectos, la gestión mensual, razones de la complejidad del servicio a contratar y el tiempo durante el cual se requerirá ese apoyo, que en ningún caso tendrá vocación de permanencia.*

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> <b>1400-2024</b>			<b>Fecha: 22/07/2022</b>
			<b>Página: 14 de 51</b>

*Cuando estos contratos sean necesarios por la insuficiencia del personal de planta, la respectiva entidad iniciará la adopción de las medidas que sean necesarias para asegurar que las correspondientes labores puedan ser desarrolladas por su personal de planta lo más pronto posible.*

*Excepcionalmente se podrán suscribir con recursos de proyectos de inversión, contratos de prestación de servicios para apoyar la gestión de las entidades estatales. Al estructurarse nuevos proyectos de inversión, el Departamento Nacional de Planeación verificará la razonabilidad de los porcentajes que se incluyan en las fichas de los proyectos para rubros como Gastos o Apoyo a la Gerencia del proyecto.*

***Las entidades públicas no podrán justificar la celebración de contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión por insuficiencia de personal de planta para evacuar el respectivo trabajo, si tales contratos serán suscritos con personas naturales que ya tienen otros contratos de prestación de servicios con otras entidades públicas, lo cual verificarán previamente en la plataforma del 'SECOP.***

***Tampoco si en sus plantas de personal hay cargos en vacancia definitiva por más de 6 meses.***

*Cada representante legal verificará que la entidad que representa cumpla con lo establecido en esta directiva en relación con este tipo de contratos.*

<b>CONTRATOS PRESTACION SERVICIOS POR DEPENDENCIAS 2023</b>	<b>CONTRATOS</b>	<b>DISTRIBUCION PLANTA R 2915 de 2021</b>	<b>CARGOS PROVISTOS (incluye a los jefes)</b>	<b>CARGOS SIN PROVEER</b>
DIRECCION GENERAL	3		26	
DIRECCIÓN TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	14	13	4	1
SUBDIRECCION GENERAL	8	8	9	1
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	9	25	18	8
OFICINA ASESORA JURIDICA	18	40	24	7
OFICINA COMUNICACIONES Y RELACIONAMIENTO INSTITUCIONAL	13	7	4	2
OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	14	14	12	1

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
<b>Principio de procedencia:</b> <b>1400-2024</b>			<b>Fecha: 22/07/2022</b>	<b>Página: 15 de 51</b>

OFICINA DE ANALITICA	11		7	5	2
OFICINA GESTIÓN DE PROYECTOS	10		12	5	
SECRETARIA AUTORIDAD AERONAUTICA	51			136	56
GRUPO DE INSPECCIÓN DE AERONAVEGABILIDAD	1			40	10
Grupo de Investigaciones y Sanciones a las Infracciones	3			5	3
GRUPO DE LICENCIAS AERONÁUTICAS (PEL)	3			19	4
GRUPO AVSEC, FACILITACIÓN Y GESTIÓN DE CRISIS	1				
GRUPO DE CERTIFICACIONES DE PROVEEDORES DE SERVICIOS A LA AVIACIÓN	1			3	1
Grupo de Franjas Horarias de la Dirección de Transporte Aéreo y Asuntos Aerocomerciales	2			5	0
Grupo Drones y Movilidad Urbana Aérea de la Dirección de Autoridad de los Servicios Aéreos	12	74			
SECRETARIA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS	9		19	7	7
DIRECCION DE CONCESIONES AEROPORTUARIAS	10		15	6	2
DIRECCION DE INFRAESTRUCTURA Y AYUDAS AEROPORTUARIAS	40		45	24	9
DIRECCION OPERACIONES AEROPORTUARIAS	2	61	47	30	5
SECRETARIA GENERAL	9		33	23	5
GRUPO ADMINISTRACION INMUEBLES	5			10	3
DIRECCION ADMINISTRATIVA	42		70	50	15
DIRECCION FINANCIERA	28		85	48	19
DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA	7	91	77	50	19
SECRETARIA TIC	4		51	23	10
SECRETARIA SERVICIOS A LA NAVEGACIÓN AÉREA	2			8	2
Dirección de Telecomunicaciones y Ayudas a la Navegación Aérea	12			10	10
DIRECCION OPERACIONES NAVEGACION AEREA	14	28		79	11
SECRETARIA CEA	38			40	14

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> <b>1400-2024</b>			<b>Fecha: 22/07/2022</b>
			<b>Página: 16 de 51</b>

GRUPO DE GESTIÓN DE TERMINALES	1			4	
DR CENTRO SUR	16			33	15
DR NOROCCIDENTE	5			40	
DR NORORIENTE	8			23	
DR NORTE	38			24	
Director Aeroportuario de Valledupar	1				
DR OCCIDENTE	11			43	
DR ORIENTE	10			20	
Sin información	6				
	492				

#### **ACTIVIDAD DE CONTROL RECOMENDADA:**

Dar cumplimiento a la normatividad aplicable como es el caso de la Resolución No. 02915 de 2021 y Directiva Presidencial 08 de 2022.

#### **RESPONSABLE:**

Dirección de Talento Humano  
 Secretaría General

#### **HALLAZGO No. 2 SUSCRIPCION DE CONTRATOS CON PERSONAS NATURALES QUE TENIAN CONTRATOS CON OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS.**

**Criterio:** Directiva Presidencial 08 de 2022

**Evidencia:** Al tomar una muestra de los contratos suscritos por la entidad para la vigencia 2023, se pudo establecer que hay contratistas (personas naturales) que tienen más de un contrato con el Estado, como es el caso de los identificados con las siguientes cédulas 65.766.349 - 80.735.902 - 41.929.860, 1.070.919.784, incumpléndose lo establecido la Directiva Presidencial antes mencionada.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
<b>Principio de procedencia:</b> 1400-2024			<b>Fecha:</b> 22/07/2022	<b>Página:</b> 17 de 51

**ACTIVIDAD DE CONTROL RECOMENDADA:**

Dar cumplimiento a la Resolución No. 02915 de 2021 y Directiva Presidencial 08 de 2022.

**RESPONSABLE:**

Dirección de Talento Humano  
 Secretaría General

**HALLAZGO No. 3: DISTRIBUCION DE EMPLEOS EN LA PLANTA DE PERSONAL NO CONFORME A LO ESTABLECIDO EN LA RESOLUCION 2915 DEL 15/12/2021.**

**Criterio:** Contrato consultoría 19000887 H3 /2019 ESTUDIO TECNICO DE CARGAS DE TRABAJO POR NIVEL DE EMPLEO

**Resolución 2915 del 15 de diciembre de 2021** “Por medio de la cual se distribuyen los empleos del nivel especialista aeronáutico, profesional aeronáutico, técnico aeronáutico y auxiliar de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil – Aerocivil”

**Evidencia:** Distribución de empleos de la Resolución 2915 de 2021 vs empleos provistos según reporte de planta con fecha 01 11 2023.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: 1400-2024			Fecha: 22/07/2022 Página: 18 de 51

<b>OFICINA CONTROL INTERNO</b>			
DISTRIBUCION RESOLUCION 2915 DE 2021		PROVISTOS	
No. De cargos	Denominación	No.de cargos	Denominación
0		1	Jefe Oficina
3	Especialista aeronáutico	6	Especialista aeronáutico
14	Profesional aeronáutico	3	Profesional Aeronáutico
3	Técnico aeronáutico	1	Técnico aeronáutico
3	Auxiliar	2	Auxiliar
23		13	

<b>SUBDIRECCIÓN GENERAL</b>			
DISTRIBUCION RESOLUCION 2915 DE 2021		PROVISTOS	
No. De cargos	Denominación	No.de cargos	Denominación
0		1	SUBDIRECTOR
4	Especialista aeronáutico	1	Especialista aeronáutico
0	Gerente aeroportuario	2	
0	Asesor Aeronáutico	3	
0	Profesional aeronáutico	0	Profesional Aeronáutico
3	Técnico aeronáutico	2	Técnico aeronáutico

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: 1400-2024			Fecha: 22/07/2022 Página: 19 de 51

1	Auxiliar	0	Auxiliar
8		9	
<b>OFICINA ANALITICA</b>			
<b>DISTRIBUCION RESOLUCION 2915 DE 2021</b>		<b>PROVISTOS</b>	
<b>No. De cargos</b>	Denominación	<b>No.de cargos</b>	Denominación
		1	Jefe Oficina y asesor
3	Especialista aeronáutico	1	Especialista aeronáutico
2	Profesional aeronáutico	1	Profesional Aeronáutico
	Técnico aeronáutico		Técnico aeronáutico
2	Auxiliar	2	Auxiliar
7		5	

<b>OFICINA ASESORA DE PLANEACION</b>			
<b>DISTRIBUCION RESOLUCION 2915 DE 2021</b>		<b>PROVISTOS</b>	
<b>No. De cargos</b>	Denominación	<b>No. de cargos</b>	Denominación
		1	Jefe Oficina
4		4	Especialista aeronáutico

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: <b>1400-2024</b>			Fecha: <b>22/07/2022</b> Página: <b>20 de 51</b>

	Especialista aeronáutico		
13	Profesional aeronáutico	8	Profesional Aeronáutico
2	Técnico aeronáutico	0	Técnico aeronáutico
6	Auxiliar	5	Auxiliar
25		18	

<b>DIRECCION FINANCIERA</b>			
<b>DISTRIBUCION RESOLUCION 2915 DE 2021</b>		<b>PROVISTOS</b>	
No. De cargos	Denominación	No. de cargos	Denominación
		1	Director Aeronáutico de Área
12	Especialista aeronáutico	9	Especialista aeronáutico
16	Profesional aeronáutico	15	Profesional Aeronáutico
26	Técnico aeronáutico	5	Técnico aeronáutico
26	Auxiliar	18	Auxiliar
80		48	

<b>OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO</b>
--

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: 1400-2024			Fecha: 22/07/2022 Página: 21 de 51

DISTRIBUCION RESOLUCION 2915 DE 2021		PROVISTOS	
No. De cargos	Denominación	No de cargos	Denominación
		1	Jefe Oficina
4	Especialista aeronáutico	3	Especialista aeronáutico
3	Profesional aeronáutico	2	Profesional Aeronáutico
2	Técnico aeronáutico	2	Técnico aeronáutico
5	Auxiliar	4	Auxiliar
14		12	

<b>OFICINA JURIDICA</b>			
DISTRIBUCION RESOLUCION 2915 DE 2021		PROVISTOS	
No. De cargos	Denominación	No de cargos	Denominación
0		2	Jefe Oficina y asesor
12	Especialista aeronáutico	7	Especialista aeronáutico
14	Profesional aeronáutico	8	Profesional Aeronáutico

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: <b>1400-2024</b>			Fecha: <b>22/07/2022</b> Página: <b>22 de 51</b>

<b>4</b>	Técnico aeronáutico	<b>2</b>	Técnico aeronáutico
<b>10</b>	Auxiliar	<b>5</b>	Auxiliar
<b>40</b>		<b>24</b>	

Cómo se puede observar en las anteriores tablas, al revisar los reportes de planta suministrado por la Dirección Gestión Humana de (03 de mayo; 26 de octubre; 01 de noviembre; 26 de 2023 entre otros), se pudo establecer que en algunas dependencias se han provisto más de los empleos distribuidos en la resolución 2915 del 15 de diciembre de 2021 o los empleos provistos son diferentes a los distribuidos, es el caso de la Subdirección General, la Oficina Control Interno y la Dirección Financiera detallados anteriormente.

Para la Subdirección General se han provisto nueve (9) de ocho (8) servidores distribuidos en la Resolución 2915 de 2021, además con denominaciones diferentes a las descritas en la Resolución.

Para la Oficina de Control Interno, a la fecha se ha provisto un **57%** de los servidores distribuidos en la Resolución 2915 de 2021, por cuanto de **23** servidores requeridos se cuenta con **13**, además, contrario a lo que registra la resolución de tres (**3**) especialistas requeridos se han provisto seis (6), más un especialista adscrito al despacho de la dirección general de carácter ordinario, para un total de siete (**7**) especialistas que en su mayoría no han tenido experiencia como auditores internos.

Para la Dirección Financiera se ha provisto un **65%** que corresponde a **52** servidores de los **80** requeridos en la resolución 2915, de igual manera se han provisto ocho (**8**) especialistas aeronáuticos de los cinco (**5**) requeridos.

Lo anterior evidencia que no se está teniendo en cuenta la distribución efectuada mediante la Resolución 2915 del 15 de diciembre de 2021 que se generó con base en el estudio de cargas laborales que se realizó para el fortalecimiento institucional, lo cual conlleva a la concentración de empleos en algunas dependencias, el desmantelamiento de otras, la pérdida de recursos en capacitación y afectación en la productividad en las áreas, al tener que invertir nuevamente en recursos y tiempos de entrenamiento y conocimiento en sus nuevos puestos de trabajo; pérdida de la experiencia adquirida laboralmente en el área de donde se traslada, sin que se supla

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Principio de procedencia: 1400-2024			Fecha: 22/07/2022	Página: 23 de 51

ese cargo. Además, puede ocasionar presunto detrimento patrimonial al no estar haciendo uso de los resultados y los demás recursos invertidos en estudios de cargas laborales contratados por la Entidad

### **ACTIVIDAD DE CONTROL RECOMENDADA**

Proveer los empleos a cada una de las dependencias de la Entidad, cómo mínimo de acuerdo con el estudio de cargas laborales detallado en la Resolución 2915 del 15 de diciembre de 2021.

Ajustar la planta actual acorde a lo detallado en la Resolución No. 2915 de 2021, así como a las necesidades reales y requerimientos actuales de las dependencias.

### **RESPONSABLES**

Secretaría General

Dirección de Gestión Humana

### **HALLAZGO No. 4: SERVIDORES PUBLICOS NOMBRADOS EN CARGOS DE GERENTE AEROPORTUARIO QUE NO EJERCEN EN PROPIEDAD EL EMPLEO Y LAS FUNCIONES COMO ADMINISTRADORES EN LOS AEROPUERTOS NO EVIDENCIAN FIRMA DE ACUERDOS DE GESTION Y DEVENGAN PRIMA TECNICA.**

**Criterio: Decreto 1295 del 14 de octubre de 2021. ARTÍCULO 9. Prima Técnica.** Establecer para los cargos de director general de Aeronáutica Civil, director técnico, subdirector General, secretario general, secretario Aeronáutico, jefe de Oficina Aeronáutica, director Aeronáutico de Área, director Aeronáutico Regional, Gerente Aeroportuario III, IV y V y Asesor de despacho de la Dirección General; una prima técnica equivalente al 50% de la asignación básica mensual, señalada para el respectivo cargo. Esta prima no constituye factor salarial, será percibida por los empleados que ejerzan tales cargos nombrados con carácter ordinario, y es incompatible con cualquier otra prima técnica.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: <b>1400-2024</b>		Fecha: <b>22/07/2022</b>	Página: <b>24 de 51</b>

**Resolución 2898 del 15 de diciembre de 2021** “adopta el Manual específico de funciones y competencias laborales para personal directivo y asesor...”

**Evidencia:** Se encuentran nombrados gerentes aeroportuarios ejerciendo sus funciones en áreas administrativas y no en los aeropuertos como lo establece el decreto y la resolución en comento.

Identificación	Fecha Inicio	Fecha final	Antigüedad	Edad	Sexo	Código Cargo	Descripción Cargo	Salario	Prima Técnico	Nombre Centro Costo
43502371	04/02/2014	03/05/2023	9.00	56	F	118021	GERENTE AEROPORTUARIO III	\$ 5,214,180	\$ 2,607,091	3000 Subdirección General
1048209620	21/03/2017	03/05/2023	6.00	33	F	118021	GERENTE AEROPORTUARIO III	\$ 5,214,180	\$ 2,607,091	3000 Subdirección General
1042348856	20/02/2023	03/05/2023	0.00	34	M	117029	GERENTE AEROPORTUARIO V	\$ 8,411,092	\$ 4,205,546	3100 DRACS-Dirección Regional Aeronáutica Centro Sur
30563707	18/04/2016	03/05/2023	7.00	61	F	119015	GERENTE AEROPORTUARIO I	\$ 3,861,953	\$ -	3300 DRAN-Dirección Regional Aeronáutica Norte
51898835	01/12/2005	03/05/2023	17.00	54	F	117527	GERENTE AEROPORTUARIO IV	\$ 8,411,092	\$ 4,205,546	7100 Dirección Académica

**Resolución Número**

**(# 0 2 8 9 8)**

**15 DIC 2021**

*“Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes a los niveles Directivo Aeronáutico y Asesor Aeronáutico de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil”*

Denominación del Empleo	Área Funcional	Código	Grado	Página
Director Aeronáutico de Área	Dirección de Gestión Humana	13	29	126
Director Aeronáutico de Área	Dirección Administrativa	13	29	131
Director Aeronáutico de Área	Dirección Financiera	13	29	135
Director Aeronáutico Regional III	Dirección Regional Aeronáutica: Centro Sur	12	29	139
Director Aeronáutico Regional II	Dirección Regional Aeronáutica: Norte o Noroccidente u Occidente	12	27	143
Director Aeronáutico Regional I	Dirección Regional Aeronáutica: Nororiente u Oriente	12	24	147
Gerente Aeroportuario V	Direcciones Regionales Aeronáuticas	11	29	151
Gerente Aeroportuario IV	Direcciones Regionales Aeronáuticas	11	27	155
Gerente Aeroportuario III	Direcciones Regionales Aeronáuticas	11	21	159
Gerente Aeroportuario II	Direcciones Regionales Aeronáuticas	11	17	163
Gerente Aeroportuario I	Direcciones Regionales Aeronáuticas	11	15	167

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: <b>1400-2024</b>			Fecha: <b>22/07/2022</b> Página: <b>25 de 51</b>

<b>I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO</b>	
Nivel	Directivo
Denominación del empleo	Gerente Aeroportuario V
Código del cargo	11
Grado	29
No. de cargos	Uno (1)
Dependencia	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe Inmediato	Quien ejerza supervisión directa
No. de ficha	1105-29-044
<b>II. AREA FUNCIONAL</b>	
Direcciones Regionales Aeronáuticas	
<b>III. PROPOSITO PRINCIPAL</b>	
Dirigir la gestión operativa y administrativa de las operaciones y servicios del aeropuerto a su cargo, mediante la formulación, ejecución y seguimiento de proyectos la implementación de políticas y estrategias institucionales, dando cumplimiento a las normas vigentes.	

#### Decreto 1295 de 2021

**ARTÍCULO 9. Prima Técnica.** Establecer para los cargos de director general de Aeronáutica Civil, Director Técnico, Subdirector General, Secretario General, Secretario Aeronáutico, Jefe de Oficina Aeronáutica, Director Aeronáutico de Área, Director Aeronáutico Regional, Gerente Aeroportuario III, IV y V y Asesor de despacho de la Dirección General; una prima técnica equivalente al 50% de la asignación básica mensual, señalada para el respectivo cargo.

Esta prima no constituye factor salarial, será percibida por los empleados que ejerzan tales cargos nombrados con carácter ordinario, y es incompatible con cualquier otra prima técnica. **(el subrayado es nuestro)**

Los servidores públicos nombrados como gerentes aeroportuarios deben estar asignados al área funcional que corresponde de acuerdo a la Resolución 2898 del 15 de diciembre de 2021, es decir en las Direcciones Regionales Aeronáuticas y desempeñando las funciones cuyo propósito principal según la misma resolución para todos los niveles es ***"Dirigir la gestión operativa y administrativa de las operaciones y servicios del aeropuerto a su cargo....."*** Así como la descripción de las funciones esenciales, las cuales van enfocadas a la administración de aeropuerto.

Por lo anterior se puede observar que la administración está asumiendo un pago que no corresponde, generándose un presunto detrimento patrimonial para la Entidad, entendiéndose que la prima técnica es por el ejercicio de la función como administrador, no para el servidor nombrado en cargo de gerente aeroportuario,

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Principio de procedencia: <b>1400-2024</b>			Fecha: <b>22/07/2022</b>	Página: <b>26 de 51</b>

como en los anteriores casos, los cuales según la planta de personal con corte a 3 de mayo de 2023 devengan la prima técnica correspondiente al **50%** del salario.

### ACTIVIDAD DE CONTROL RECOMENDADA

Definir la legalidad o ilegalidad del pago por concepto de prima técnica a los servidores nombrados en cargos de gerente aeroportuario que no estaban desempeñándose en un aeropuerto.

### RESPONSABLES

Dirección de Gestión Humana

### HALLAZGO No. 5: DOS (2) GERENTES AEROPORTUARIOS NOMBRADOS PARA EL AEROPUETO DE FLORENCIA DE LA DIRECCION REGIONAL AERONAUTICA CENTRO SUR

**Criterio: Decreto 1295 del 14 de octubre de 2021**

**Resolución 2898 del 15 de diciembre de 2021** “adopta el Manual específico de funciones y competencias laborales para personal directivo y asesor...”

**Evidencia:** Reporte planta de fecha 03 de mayo de 23

17647254	02/01/2017	03/05/2023	6.00	52	M	118517	GERENTE AEROPORTUARIO II	\$ 4,297,117	\$ -	3116 DRACS-GRAYF-AFL - Florencia
30506801	10/04/2023	03/05/2023	0.00	41	F	118517	GERENTE AEROPORTUARIO II	\$ 3,861,953	\$ -	3116 DRACS-GRAYF-AFL - Florencia

Según reportes de planta de fechas 3 de mayo de 2021 y 19 de julio de 23 suministrados por la Dirección de Gestión Humana, se puede observar que, a esta fecha se registran dos (2) servidores públicos con cargo de Gerente Aeroportuario II quienes están en la misma área funcional “aeropuerto de Florencia” de la Dirección Regional Aeronáutica Centro Sur, uno de ellos inició en la Entidad el 2 de enero de 2017 y el otro fue nombrado el 10 de abril de 2023.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: 1400-2024			Fecha: 22/07/2022 Página: 27 de 51

Teniendo en cuenta lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales de la Resolución 2898 del 15 de diciembre de 2021, en cuanto al propósito del cargo de gerente aeroportuario ***"Dirigir la gestión operativa y administrativa de las operaciones y servicios del aeropuerto a su cargo....."*** Así como la descripción de las funciones esenciales, enfocadas a la administración de aeropuerto, no es coherente el nombramiento de un nuevo gerente aeroportuario efectuado el 10 de abril de 2023, existiendo uno desde el 2 de enero de 2017 en este mismo aeropuerto.

### ACTIVIDAD DE CONTROL RECOMENDADA

Establecer la pertinencia de contar con dos (2) gerentes aeroportuarios en el aeropuerto de Florencia de la Dirección Aeronáutica Regional Centro Sur.

### RESPONSABLE

Dirección de Gestión Humana.

### HALLAZGO No. 6 SERVIDORES PUBLICOS CON CARGO DE AUXILIAR NOMBRADOS COMO COORDINADORES DE GRUPO.

**Criterio:** Numeral i del artículo 3º del Decreto 1295 de 2021.

Sentencia T-067 de 2001

**Evidencia:** Del reporte de planta de personal se evidencia que hay servidores públicos con cargo de auxiliar nombrados como coordinadores de grupo como lo registra el siguiente pantallazo:

Identificación	Nombre Empleado	Carg	Descripción Cargo	Nombre Centro de Costo
1110536961	LUIS MIGUEL HUERTAS CARDOZO	914001	AUXILIAR I	Grupo Asuntos Internacionales
79325875	EDGAR JIMENEZ SALAMANCA	912005	AUXILIAR V	Grupo Intermediación en Aeropuertos
1032382690	LUISA FERNANDA VALENCIA DIAZ	914001	AUXILIAR I	Grupo Autoevaluación y Aseguramiento de la Calidad en la Educación
20851847	SANDRA LILIANA SERRANO CLAVIJO	914001	AUXILIAR I	Grupo Bienestar y Desarrollo Humano
91441390	ELKIN JESUS GOMEZ SERRA	913003	AUXILIAR III	DRACS Grupo Regional Servicios Información Aeronáutica

Se encontraron 5 de 106 registros

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 1400-2024		<b>Fecha:</b> 22/07/2022	<b>Página:</b> 28 de 51

En el pantallazo y listado anterior, se puede evidenciar que, a la fecha, la entidad continúa asignando funciones adicionales y diferentes a las consignadas en el manual específico de funciones y competencias laborales del cargo de auxiliar, las cuales no se encuentran circunscritas al nivel jerárquico, naturaleza jerárquica y área funcional del empleo, a servidores públicos que están nombrados en empleos de auxiliar, desconociendo la sentencia T-067 de 2001 (**Principio A trabajo Igual-Salario Igual**), así como lo establecido en el numeral i del artículo 3º del Decreto 1295 de 2021. **Nivel Auxiliar**. El Nivel Auxiliar agrupa los empleos cuyas funciones se caracterizan por actividades manuales, tareas de simple ejecución y/o actividades administrativas complementarias de tareas propias de niveles superiores.

**ACTIVIDAD DE CONTROL RECOMENDADA;** Evaluar la posibilidad de que las actividades profesionales o técnicas asumidas por un servidor público nombrado en un empleo de auxiliar sean certificadas o en caso contrario solo asignar funciones propias del cargo que ostenta y para el cual fue nombrado. Importante tener en cuenta que el compromiso y desempeño del servidor con cargo auxiliar como funciones asumidas experiencia profesional para demostrar cuando se pretende aspirar a un encargo en empleo de profesional o especialista o presentarse a concurso en otra entidad del estado.

**RESPONSABLE:** Dirección de Gestión Humana

### **HALLAZGO No. 7: GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO INTEGRADOS POR UN NUMERO INFERIOR A 4 SERVIDORES PUBLICOS**

**Criterio:** Artículo 8, Decreto 2489 de 2006 (...) “...la integración no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados...”

**Evidencia:** Según reporte de planta suministrado por la Dirección de Gestión Humana al 01 11 de 2023, se encontró que los siguientes Grupos del nivel central cuentan con menos de 4 servidores:

Grupo Proyectos Concesiones Aeroportuarias 2

Grupo Marketing Aeroportuario 1

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Principio de procedencia: <b>1400-2024</b>			Fecha: <b>22/07/2022</b>	Página: <b>29</b> de 51

## Grupo Arquitectura, Innovación y Gobernanza TI 2

Centro de Costo	Descripción Centro de Costo			
12212	6301 Grupo Proyectos Concesiones Aeroportuarias			
12212	6301 Grupo Proyectos Concesiones Aeroportuarias			

Centro de Costo	Descripción Centro de Costo			
12213	6302 Grupo Marketing Aeroportuario			

Centro de Costo	Descripción Centro de Costo	Árbol	Identificador Árbol
11252	8001 Grupo Arquitectura, Innovacion y Gobernanza TI	100	BI
11252	8001 Grupo Arquitectura, Innovacion y Gobernanza TI	100	BI

Lo anterior evidencia que incumplimiento a la norma, artículo 8° del Decreto 2489 de 2006.

### ACTIVIDAD DE CONTROL RECOMENDADA

Ajustar los grupos internos de trabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 8°, del Decreto 2489 de 2006, que indica que la integración de dichos grupos no podrá ser inferior a cuatro **(4)** servidores.

### RESPONSABLE

Dirección de Gestión Humana

### DEBILIDADES EN EL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

**Criterio:** Decreto 1083 de 205, artículo 2.2.2.4.9

Guía de la función pública para establecer o modificar el manual de funciones y competencias laborales

Concepto 157111 de 2015 del DAFP

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> <b>1400-2024</b>		<b>Fecha:</b> 22/07/2022	<b>Página:</b> 30 de 51

Resolución 2909 del 15 de diciembre de 2021 Manual de funciones y competencias laborales

Sentencia No. T-407 de 1992, con ponencia del Magistrado Simón Rodríguez Rodríguez que establece entre otros: "5. El trabajo en condiciones dignas y justas y el "ius variandi"

### HALLAZGO No. 8: NUCLEOS BÁSICOS DEL CONOCIMIENTO QUE NO GUARDAN RELACION CON EL PROPOSITO PRINCIPAL DEL AREA FUNCIONAL.

**Evidencias:** Los manuales de funciones en cuanto a los requisitos de formación académica y experiencia evidencian la inclusión de un núcleo básico del conocimiento denominado "ciencia política y Relaciones internacionales" cuyo objetivo consiste en estudiar los factores históricos, sociales e institucionales que determinan los procesos políticos, la relación entre países y el estado y la sociedad" lo cual en muchos de los casos no le apuntan al propósito fundamental del área funcional a donde fue ubicado el cargo.

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel	Profesional Aeronáutico
Denominación del empleo	Profesional Aeronáutico IV
Código del cargo	41
Grado	23
No. de cargos	Treinta y dos (32)
Dependencia	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe Inmediato	Quien ejerza supervisión directa
No. de ficha	4104-23-187
II. AREA FUNCIONAL	
Dirección de Operaciones Aeroportuarias	
III. PROPOSITO PRINCIPAL	
Diseñar acciones encaminadas al desarrollo de la gestión de la seguridad operacional y de aviación civil y los servicios de operaciones aeroportuarias en los aeródromos y/o aeropuertos de la entidad, de conformidad con las normas vigentes.	
VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
<b>Estudio</b>	<b>Experiencia</b>
Título profesional en el (los) siguiente(s) núcleo(s) básico(s) del conocimiento: Administración Economía o Ingeniería Civil y afines o Ciencia Política, Relaciones Internacionales Ingeniería Administrativa y afines o Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines o Ingeniería Mecánica y afines o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines u Otras Ingenierías.	Cuarenta y dos (42) meses de experiencia profesional relacionada.
OTROS	

Resolución # 02909 del 15 DIC. 2022  
Por la cual se modifica la Resolución 02909 del 15 de diciembre de 2021.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>FORMATO</b>		
	<b>MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES</b>		
	Clave: ESTR-2.0-12-02	Versión: 05	Fecha de aprobación: 25/04/2022
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL			
I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO			
Nivel	Profesional Aeronáutico		
Denominación del empleo	Profesional Aeronáutico I		
Código del cargo	41		
Grado	16		
No. de cargos	Ochenta y cuatro (84)		
Dependencia	Donde se ubique el empleo		
Cargo del Jefe Inmediato	Quien ejerza la jefatura de la dependencia		
No. de ficha	4101-16-322		
II. AREA FUNCIONAL			
Dirección Administrativa			
III. PROPOSITO PRINCIPAL			
Implementar actividades encaminadas al desarrollo de la administración de los bienes muebles, y los servicios de apoyo logístico y de la gestión documental y de comunicaciones oficiales de la entidad, de conformidad con las normativas vigentes.			
VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA			
<b>Estudio</b>	<b>Experiencia</b>		
Título profesional en el (los) siguiente(s) núcleo(s) básico(s) del conocimiento: Administración o Ciencia Política, Relaciones Internacionales o Contaduría Pública o Economía o Derecho y afines o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Administrativa y afines.	No aplica.		

 <p><b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> <b>1400-2024</b>		<b>Fecha:</b> 22/07/2022	<b>Página:</b> 31 de 51

Por la cual se adapta el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes a los niveles Especialista Aeronáutico, Profesional Aeronáutico, Técnico Aeronáutico y Auxiliar de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronautica Civil.

 <p><b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	<b>MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES</b>			
	Clave: GD/R-2.0-12-065	Versalón: 04	Fecha: 09/11/2021	Página: 96 de 1548

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL**  
**SECRETARIA GENERAL**  
**GRUPO PROVISIÓN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA**  
**CONVOCATORIA No. 1**

NO. DE EMPLEOS A PROVEER	1 (uno)	
DENOMINACIÓN DE EMPLEO	Técnico Aeronáutico VII	
GRADO	13	
DEPENDENCIA	Oficina de Control Disciplinario Interno (1)	
NO. DE FICHA	8107-13-570	
PROPÓSITO DEL EMPLEO	Monitorar y operar las actividades técnicas y administrativas necesarias para la adecuada ejecución de los procedimientos de la dependencia atendiendo a los requerimientos técnicos y normativos aplicables.	
REQUISITOS	Estudio: Título de tecnólogo o aprobación de tres (3) años de educación superior en el (los) siguiente(s) núcleo(s) básico(s) del conocimiento: Administración o Economía o Contaduría Pública o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Administrativa y afines o Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines. Alternativa: Título de formación técnico profesional o aprobación de dos (2) años de educación superior en el (los) siguiente(s) núcleo(s) básico(s) del conocimiento: Administración o Economía o Contaduría Pública o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Administrativa y afines o Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines.	Experiencia: Treinta y seis (36) meses de experiencia relacionada. Alternativa: Cuarenta y ocho (48) meses de experiencia relacionada.
OTROS	1. Tarjeta o matrícula profesional vigente en los casos requeridos por la ley.	

<b>I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO</b>	
Nivel	Especialista Aeronáutico
Denominación del empleo	Especialista Aeronáutico III
Código del cargo	31
Grado	29
No. de cargos	Cincuenta y cuatro (54)
Dependencia	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe Inmediato	Quien ejerza supervisión directa
No. de ficha	3103-29-071
<b>II. AREA FUNCIONAL</b>	
Oficina Asesora de Planeación	
<b>III. PROPOSITO PRINCIPAL</b>	

Orientar y planear acciones que permitan la formulación estratégica y el control de gestión de los planes, programas y proyectos de la entidad, así como, hacer seguimiento a la ejecución presupuestal en materia de inversión y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG y de los proyectos de modernización organizacional en el cumplimiento de la misión y visión institucional.

<b>VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA</b>	
<b>Estudio</b>	<b>Experiencia</b>
Título profesional en el (los) siguiente(s) núcleo(s) básico(s) del conocimiento: Economía o Administración o Contaduría Pública o Ingeniería Industrial y afines o Derecho y afines o Ingeniería Administrativa y afines. Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo.	Cincuenta y cuatro (54) meses de experiencia profesional relacionada.
<b>OTROS</b>	
Tarjeta o Matrícula profesional en los casos requeridos por la ley.	
<b>VIII. ALTERNATIVAS</b>	
<b>Estudio</b>	<b>Experiencia</b>
Título profesional en el (los) siguiente(s) núcleo(s) básico(s) del conocimiento: Economía o Administración o Contaduría Pública o Ingeniería Industrial y afines o Derecho y afines o Ingeniería Administrativa y afines.	Setenta y ocho (78) meses de experiencia profesional relacionada.

52488513	ERIKAJULIANA CAMARGO LIZARAZO	(25/11/1994) Liceo Nuevo Granada.	Pública o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Administrativa y afines o Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines.	Administración o Economía o Contaduría Pública o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Administrativa y afines o Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines.	Si CUMPLE con los requisitos exigidos para el cargo.
----------	-------------------------------	-----------------------------------	--	---	--

<b>I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO</b>	
Nivel	Profesional Aeronáutico
Denominación del empleo	Profesional Aeronáutico III
Código del cargo	41
Grado	20
No. de cargos	Ciento nueve (109)
Dependencia	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe Inmediato	Quien ejerza supervisión directa
No. de ficha	4103-20-198
<b>II. AREA FUNCIONAL</b>	
Secretaria General	
<b>III. PROPOSITO PRINCIPAL</b>	
Gestionar las actividades que permitan el desarrollo administrativo y jurídico de la dependencia, de acuerdo con los lineamientos y objetivos institucionales.	

<b>VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA</b>	
<b>Estudio</b>	<b>Experiencia</b>
Título profesional en el (los) siguiente(s) núcleo(s) básico(s) del conocimiento: Administración o Ciencia Política, Relaciones Internacionales o Economía o Derecho y afines o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Civil o Ingeniería Administrativa y afines o Arquitectura y afines.	Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.
<b>OTROS</b>	
Tarjeta o Matrícula profesional en los casos requeridos por la ley.	
<b>VIII. ALTERNATIVAS</b>	
<b>Estudio</b>	<b>Experiencia</b>
Título profesional en el (los) siguiente(s) núcleo(s) básico(s) del conocimiento: Administración o Ciencia Política, Relaciones Internacionales o Economía o Derecho y afines o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Civil o Ingeniería Administrativa y afines o Arquitectura y afines.	No aplica.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> <b>1400-2024</b>		<b>Fecha:</b> 22/07/2022	<b>Página:</b> 32 de 51

<b>NO. DE EMPLEOS A PROVEER</b>	1 (uno)	
<b>DENOMINACIÓN DE EMPLEO</b>	Inspector de Seguridad Operacional VIII	
<b>GRADO</b>	30	
<b>DEPENDENCIA</b>	Dirección de Autoridad a los Servicios Aeroportuarios - Perfil Operaciones Aeroportuarias	
<b>PROPOSITO DEL EMPLEO</b>	Supervisar y revisar los procesos requeridos para mejorar los niveles de seguridad operacional del transporte aéreo y fomentar la cobertura y el crecimiento de la aviación civil en <u>asuntos relativos a Aeródromos</u> , aeropuertos públicos y privados del país en la especialidad de Operaciones Aeroportuarias, Plan de emergencia, gestión de plataforma, mediante los procesos de Inspección, Vigilancia, Control y Certificación, <u>atendiendo la normalidad vigente y dispuesta para tal fin.</u> (Perfil Operaciones Aeroportuarias)	
<b>REQUISITOS</b>	<b>Estudio:</b> Título profesional en el (los) siguiente(s) núcleo(s) básico(s) del conocimiento: Agronomía o Zootecnia o Educación o Enfermería o Medicina o Salud Pública o Antropología o Artes Liberales o Ciencia Política o Relaciones Internacionales o Comunicación Social, Periodismo y afines o Derecho y afines o Psicología o Sociología, Trabajo Social y afines o Administración o Contaduría Pública o Economía o Ingeniería Administrativa y afines o Ingeniería Agrícola, Forestal y afines o Ingeniería Agroindustrial, Alimentos y afines o Ingeniería Agronómica, Pecuaria y afines o Ingeniería Ambiental, Sanitaria y afines o Ingeniería Civil y afines o Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines o Ingeniería Eléctrica y afines o Ingeniería Electrónica, telecomunicaciones y afines o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Mecánica y afines o Arquitectura.	<b>Experiencia:</b> Ciento veinte (120) meses de experiencia relacionada en aviación civil en supervisión o inspección o certificación en temas de operaciones aeroportuarias, plan de emergencia o gestión de plataforma o apoyo en las actividades de supervisión, inspección, vigilancia y control de operaciones aeroportuarias o como Inspector de Seguridad Operacional con funciones relacionadas con operaciones aeroportuarias. (en cualquiera o en la sumatoria de ellas). De los cuales Cuarenta (40) meses deben ser en operaciones aeroportuarias.
<b>OTROS</b>	<b>Alternativa:</b> Título profesional en el (los) siguiente(s) núcleo(s) básico(s) del conocimiento: Agronomía o Zootecnia o Educación o Enfermería o Medicina o Salud Pública o Antropología o Artes Liberales o Ciencia Política o Relaciones Internacionales o Comunicación Social, Periodismo y afines o Derecho y afines o Psicología o Sociología, Trabajo Social y afines o Administración o Contaduría Pública o Economía o Ingeniería Administrativa y afines o Ingeniería Agrícola, Forestal y afines o Ingeniería Agroindustrial, Alimentos y afines o Ingeniería Agronómica, Pecuaria y afines o Ingeniería Ambiental, Sanitaria y afines o Ingeniería Civil y afines o Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines o Ingeniería Eléctrica y afines o Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Mecánica y afines o Arquitectura. Título de postgrado en la modalidad de especialización.	
<b>MANUAL DE FUNCIONES</b>	1. Tarjeta o Matrícula profesional vigente en los casos requeridos por la ley. 2. Curso Básico de Operaciones Aeroportuarias con una intensidad horaria mínimo de cuarenta (40) horas o su(s) equivalente(s) aprobado(s) por Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil (JAEAC). 3. Curso de Mantenimiento RAC: 14, con una intensidad horaria mínimo de cuarenta (40) horas o su(s) equivalente(s) aprobado(s) por Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil (JAEAC). 4. Curso Básico de SMS, con una intensidad horaria mínimo de cuarenta (40) horas o su(s) equivalente(s) aprobado(s) por Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil (JAEAC).	
	Resolución 00843 del 22/04/2022, Ficha No. 6108-30-349, Pág. 650-653.	

### HALLAZGO No. 9: MANUALES DE FUNCIONES GENERICOS QUE HAN MATERIALIZADO EL RIESGO DE UBICACION DE SERVIDORES PUBLICOS SIN EL CONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES ESPECIFICAS A EJECUTAR

**Evidencias:** La siguiente entre otras fichas del manual de funciones y competencias laborales de la Resolución No. 2909 del 15 de diciembre de 2021, en el campo de área funcional registra "TODAS LAS DEPENDENCIAS"

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: 1400-2024			Fecha: 22/07/2022 Página: 33 de 51

*Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil*

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES</b>			
	Principio de Procedencia: 3105.308	Clave: GDIR-2.0-12-065	Versión: 04	Fecha: 09/11/2021

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL**

<b>I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO</b>	
Nivel	Especialista Aeronáutico
Denominación del empleo	Especialista Aeronáutico I
Código del cargo	31
Grado	24
No. de cargos	Sesenta y cuatro (64)
Dependencia	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe Inmediato	Quien ejerza supervisión directa
No. de ficha	3101-24-143
<b>II. AREA FUNCIONAL</b>	
Todas las dependencias	
<b>III. PROPÓSITO PRINCIPAL</b>	
Estructurar y evaluar acciones para la implementación y el seguimiento a los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y demás iniciativas que permitan la mejora continua en la ejecución de los procesos de la dependencia, de conformidad con las normativas vigentes.	
<b>IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES</b>	
1. Adelantar la formulación y elaboración de los planes de desarrollo estratégico y administrativo de la dependencia en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación.	
2. Desarrollar acciones para la planeación, ejecución y seguimiento a los procesos estratégicos y la administración del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, conforme a los objetivos y políticas institucionales.	
3. Realizar actividades de ejecución, control y seguimiento del presupuesto de inversión y o gastos de funcionamiento y las modificaciones presupuestales a los proyectos de inversión y/o gastos de funcionamiento a cargo de la dependencia, conforme a las necesidades de los planes, programas y proyectos institucionales y la normativa vigente.	

En el caso de la Oficina de Control Interno, el MEFCL (Resolución 2909 del 15/12/21, páginas 159 a 170) solo cuenta con las siguientes fichas:

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
<b>Principio de procedencia:</b> <b>1400-2024</b>			<b>Fecha: 22/07/2022</b>	<b>Página: 34 de 51</b>

<b>MANUAL DE FUNCIONES OFICINA DE CONTROL INTERNO</b> <b>Resolución 02909 del 15/12/21 páginas 159-170</b>				
REQUISITOS	Especialista aeronáutico II grado 26	Profesional aeronáutico III grado 20	Profesional aeronáutico II grado 17	Profesional aeronáutico I grado 16
<b>ESTUDIOS</b>	Economía o administración, o contaduría pública, o derecho y afines, o ingeniería industrial y afines, o ingeniería administrativa y afines	Economía o administración, o contaduría pública, o derecho y afines, o ingeniería industrial y afines, o ingeniería administrativa y afines	Economía o administración, o contaduría pública, o derecho y afines, o ingeniería industrial y afines, o ingeniería administrativa y afines	Economía o administración, o contaduría pública, o derecho y afines, o ingeniería industrial y afines, o ingeniería administrativa y afines
	Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo			
<b>Experiencia</b>	36 meses de experiencia profesional relacionada	24 meses de experiencia p	Seis (6) meses de experiencia profesional relacionada	NO APLICA
<b>Otros</b>	Tarjeta o matrícula profesional en los casos requeridos por la Ley	Tarjeta o matrícula profesional en los casos requeridos por la Ley	Tarjeta o matrícula profesional en los casos requeridos por la Ley	Tarjeta o matrícula profesional en los casos requeridos por la Ley
ALTERNATIVAS				
<b>Estudios</b>	Título profesional en los siguientes núcleos básicos del conocimiento	Título profesional en los siguientes núcleos básicos del conocimiento		NO APLICA
	Economía o administración, o contaduría pública, o derecho y afines, o ingeniería industrial y afines, o ingeniería administrativa y afines	Economía o administración, o contaduría pública, o derecho y afines, o ingeniería industrial y afines, o ingeniería administrativa y afines. Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo.	Economía o administración, o contaduría pública, o derecho y afines, o ingeniería industrial y afines, o ingeniería administrativa y afines. Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo.	NO APLICA

Así mismo, cada una de las anteriores fichas incluye dentro de los conocimientos básicos o esenciales lo siguiente:

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> 1400-2024			<b>Fecha:</b> 22/07/2022 <b>Página:</b> 35 de 51

<b>Conocimientos básicos o esenciales</b>	Constitución política de Colombia
	Legislación y reglamentación del sector aeronáutico en el ámbito de su competencia
	Marco normativo de control interno
	Sistema de Control interno
	Técnicas de auditoría
	Conocimientos de indicadores de Gestión
	Administración y mitigación de riesgos
	Formulación, evaluación y seguimiento de planes de mejoramiento
	Modelo integrado de planeación y gestión MIPG
	Política de gestión documental
	Participación ciudadana y servicio al ciudadano

Teniendo en cuenta las funciones que la oficina de Control Interno debe desarrollar, contempladas en el artículo 12º de la Ley 87 de 1993, el cual especifica que el equipo debe estar integrado por un grupo multidisciplinario de profesionales idóneos considerando la complejidad de las operaciones que debe examinar este, los cuales deben tener conocimientos que los habiliten para realizar observaciones, verificaciones y análisis técnicos propios del proceso de auditoría, así como experiencia específica en relación con el objeto del proceso de auditoría.

Se evidenció que, para los servidores públicos de carrera ascendidos, encargados y ubicados en la dependencia de control interno, así como en otras áreas, no se les suministro en su comunicación de aceptación y previo a la resolución de ascenso, el propósito principal del área, ni las funciones específicas a ejecutar, como fue el caso de los grados 24 ubicados en la OCI, los cuales no cuentan con los conocimientos básicos o esenciales (marco normativo de control interno, sistema de control interno y técnicas de auditoría) y a la fecha no han sido capacitados por la entidad.

De igual manera, servidores públicos con la experticia y capacitación como auditores internos, al no tener documentados específicamente el MEFCL para el cargo (grado 24) de la oficina de control interno, fueron reubicados en áreas diferentes a su conocimiento y experticia, retrasando la productividad en el área destino, debido al tiempo necesario para su inducción y reentrenamiento.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: <b>1400-2024</b>			Fecha: 22/07/2022 Página: 36 de 51

Lo anterior materializando el riesgo de ubicar servidores públicos sin el conocimiento de las funciones específicas a ejecutar, resultados de baja productividad, perfiles no adecuados al propósito principal del área funcional e insatisfacción total por parte de los mismos servidores en el área donde se encuentran.

**HALLAZGO No. 10 MANUALES DE FUNCIONES (Resolución 2909 de 15 de diciembre de 2021), QUE NO GUARDAN RELACION CON LA MISIONALIDAD ENCOMENDADA AL AREA.**

**Evidencias:** Convocatoria interna N°1 para “Nombramientos en provisionalidad” ofertando 2 cargo del nivel técnico Aeronáutico para la Oficina Control Disciplinario Interno.

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL**  
**SECRETARIA GENERAL**  
**GRUPO PROVISIÓN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA**

**CONVOCATORIA No. 1**

La Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, agotó el procedimiento de encargos conforme a lo dispuesto en la Resolución 1115 del 26 de mayo 2022 y la Resolución 651 del 5 de abril de 2023, como consta en las publicaciones del Estudio de Verificación de Requisitos para los empleos de Profesional Aeronáutico I código 41 grado 16 – Dirección de Infraestructura y Ayudas Aeroportuarias (publicado el 22 de noviembre de 2022), Profesional Aeronáutico I código 41 grado 16 – Oficina Asesora de Planeación y Oficina de Control Interno (publicados el 06 de marzo de 2023), Técnico Aeronáutico VII código 81 grado 13 – Oficina de Control Interno Disciplinario y el Técnico Aeronáutico V código 81 grado 09 (publicados el 13 de diciembre de 2022).

Por lo anterior, la entidad procederá de conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Decreto 790 de 2005 “Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa en la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, Aerocivil”, artículos 2.2.5.3.1, 2.2.5.3.3 y 2.2.20.1.2 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, para proveer temporalmente los cargos vacantes en la planta de personal a través de nombramiento transitorio o provisional. Razón por la cual, se invita a los servidores aeronáuticos nombrados en provisionalidad a participar en la convocatoria para la provisión transitoria de los siguientes empleos:

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: 1400-2024			Fecha: 22/07/2022 Página: 37 de 51

### NIVEL TÉCNICO AERONÁUTICO:

#### 4. Técnico Aeronáutico VII código 81 grado 13, ubicado en la Oficina de Control Interno Disciplinario, descrito a continuación:

<b>NO. DE EMPLEOS A PROVEER</b>	1 (uno)	
<b>DENOMINACIÓN DE EMPLEO</b>	Técnico Aeronáutico VII	
<b>GRADO</b>	13	
<b>DEPENDENCIA</b>	Oficina de Control Disciplinario Interno (1)	
<b>NO. DE FICHA</b>	8107-13-570	
<b>PROPÓSITO DEL EMPLEO</b>	Monitorear y operar las actividades técnicas y administrativas necesarias para la adecuada ejecución de los procedimientos de la dependencia atendiendo a los requerimientos técnicos y normativos aplicables.	
<b>REQUISITOS</b>	<b>Estudio:</b> Título de tecnólogo o aprobación de tres (3) años de educación superior en el (los) siguiente(s) núcleo(s) básico(s) del conocimiento: Administración o Economía o Contaduría Pública o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Administrativa y afines o Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines. <b>Alternativa:</b> Título de formación técnico profesional o aprobación de dos (2) años de educación superior en el (los) siguiente(s) núcleo(s) básico(s) del conocimiento: Administración o Economía o Contaduría Pública o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Administrativa y afines o Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines.	<b>Experiencia:</b> Treinta y seis (36) meses de experiencia relacionada.  <b>Alternativa:</b> Cuarenta y ocho (48) meses de experiencia relacionada.
<b>OTROS</b>	1. Tarjeta o Matrícula profesional vigente en los casos requeridos por la ley.	
<b>MANUAL DE FUNCIONES</b>	Resolución 02909 del 15/12/2021, Ficha No. 8107-13-570 pág. 1513	

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: 1400-2024			Fecha: 22/07/2022 Página: 38 de 51

**5. Técnico Aeronáutico V código 81 grado 09, ubicado en la Oficina de Control Interno Disciplinario, descrito a continuación:**

<b>NO. DE EMPLEOS A PROVEER</b>	1 (uno)	
<b>DENOMINACIÓN DE EMPLEO</b>	Técnico Aeronáutico V	
<b>GRADO</b>	09	
<b>DEPENDENCIA</b>	Oficina de Control Disciplinario Interno	
<b>NO. DE FICHA</b>	8105-09-611	
<b>PROPÓSITO DEL EMPLEO</b>	Realizar actividades de apoyo técnico en los procesos financieros, presupuestales, contables, de tesorería, pagaduría o tributarios de acuerdo con las necesidades de la dependencia, a los procedimientos aplicables a su cargo y a la normativa vigente.	
<b>REQUISITOS</b>	<b>Estudio:</b> Título de formación técnico profesional en el (los) siguiente(s) núcleo(s) básico(s) del conocimiento: Administración o Economía o Contaduría Pública o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Administrativa y afines o Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines. <b>Alternativa:</b> Aprobación de dos (2) años de educación superior en el (los) siguiente(s) núcleo(s) básico(s) del conocimiento: Administración o Economía o Contaduría Pública o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Administrativa y afines o Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines.	<b>Experiencia:</b> Veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada.  <b>Alternativa:</b> Veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada.
<b>OTROS</b>	1. Tarjeta o matrícula profesional en los casos requeridos por la ley.	
<b>MANUAL DE FUNCIONES</b>	Resolución 02909 del 15/12/2021, Ficha No. 8105-09-611 pág. 1519	

Cómo se puede observar en las anteriores fichas del MEFyCL de la resolución No. 02909 del 15/12/2021, el propósito del empleo y los requisitos no guardan relación con la misionalidad de la oficina de control disciplinario interno por cuanto el propósito principal de esta oficina está circunscrito a: realizar seguimiento y control a las actividades relacionadas con la aplicación del régimen disciplinario de los servidores públicos, conforme a la normatividad y lineamientos vigentes.

Así mismo, a las siguientes funciones:

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: 1400-2024		Fecha: 22/07/2022	Página: 39 de 51

#### IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES

1. Instruir o sustanciar la acción disciplinaria de oficio, por informe, por queja o denuncia, o por cualquier medio que amerite credibilidad, contra los servidores públicos de la entidad, aunque se encuentren retirados del servicio, conforme a las competencias y procedimientos establecidos en las disposiciones legales vigentes.
2. Orientar, planear e Implementar el sistema de información disciplinario, de conformidad con la normatividad vigente.
3. Efectuar seguimiento a la ejecución de las sanciones impuestas a los servidores públicos de la entidad, aunque se encuentren retirados del servicio.
4. Registrar y mantener actualizado el inventario de los procesos disciplinarios adelantados contra los servidores públicos de la entidad, aunque se encuentren retirados del servicio.
5. Fijar procedimientos operativos internos para que los procesos disciplinarios se desarrollen dentro de los principios legales de: economía, celeridad, eficiencia, imparcialidad, publicidad y contradicción, buscando así salvaguardar el derecho de defensa y el debido proceso.
6. Rendir informes sobre el estado de los procesos disciplinarios cuando se requiera, de conformidad con las normativas vigentes.
7. Asistir a las reuniones de los consejos, juntas, comités y demás cuerpos en que tenga asiento la entidad.
8. Proyectar los autos de archivo definitivo, pliego de cargos y fallos de primera instancia para la firma del Jefe de la Oficina.
9. Adelantar la etapa de instrucción dentro de la indagación preliminar y la investigación disciplinaria, proyectando autos de impulso procesal según lo dispuesto en el Régimen Disciplinario Único.
10. Decretar y practicar las pruebas en las etapas de indagación preliminar, investigación disciplinaria y de descargos de oficio o a petición de los sujetos procesales.
11. Adelantar actividades orientadas a la prevención de la comisión de faltas disciplinarias.
12. Proyectar los autos de archivo definitivo, pliego de cargos y fallos de primera instancia para la firma del Jefe de la Oficina.
13. Actualizar el Sistema de Gestión en cuanto a métodos, controles, procedimientos, manuales, guías, evidencias, registros digitales, indicadores, para las etapas de planificación, ejecución, medición, control, mitigación de riesgos y mejoramiento de los procesos a su cargo.
14. Participar en las actividades necesarias para la atención eficaz y eficiente de los requerimientos de la ciudadanía y los entes de control formulados por cualquier canal, así como mantener la documentación a su cargo de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos por la entidad.
15. Dar cumplimiento a los lineamientos del modelo de seguridad y privacidad de la información - MSPI, asociados a la protección de la información.
16. Apoyar en las actividades encaminadas al mejoramiento continuo de los asuntos de su competencia, en el marco de la implementación y sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y frente a los hallazgos derivados de las auditorías internas y externas.
17. Participar en materia de seguridad operacional, seguridad de la aviación civil y ambiental, en el marco de su competencia y de acuerdo con la normatividad establecida.
18. Las demás funciones que le asigne el superior inmediato y que correspondan a la naturaleza del empleo.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Principio de procedencia: 1400-2024			Fecha: 22/07/2022	Página: 40 de 51

## **HALLAZGO No. 11 AREAS O DEPENDENCIAS QUE NO CUENTAN CON MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES**

**Evidencias:** No se evidenció manual específico de funciones y competencias laborales para los servidores públicos ubicados en el Grupo de Grupo Provisión Empleos de Carrera Administrativa.

- No se evidenció manual específico de funciones y competencias laborales para los servidores públicos ubicados en los aeropuertos.
- No se evidenció manual específico de funciones y competencias laborales para los servidores públicos ubicados en el Grupo de estadísticas y Análisis Sectorial
- No se evidenció manual específico de funciones y competencias laborales para los servidores públicos ubicados en el Grupo Planificación Aeronáutica
- No se evidenció manual específico de funciones y competencias laborales para los servidores públicos ubicados en el grupo Gestión de aeródromos.
- El caso de los psicólogos en el Grupo Medicina Aeronáutica.
- Entre otros.

### **ACTIVIDAD DE CONTROL RECOMENDADA (hallazgos Nos. 8,9, 10 y 11)**

Se recomienda revisar y ajustar el Manual específico de funciones y competencias laborales en articulación con las áreas, dado que el MEFCL debe ser específico por cargo y dependencia para evitar generalidades y posibles riesgos en el desempeño de las funciones por parte del servidor público ubicado en el área.

Es importante precisar la ubicación funcional del empleo en la dependencia de la institución pues esta le ayudará a identificar su participación en la ejecución de las funciones del área y en los procesos asignados a esta (estratégico, misionales, de apoyo y de evaluación y control) elementos que a su vez son claves para construir el propósito principal del área y las funciones esenciales del empleo.

Por lo tanto, se debe señalar de manera clara la dependencia, área y de ser necesario el proceso donde se debe desempeñar las funciones.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: 1400-2024			Fecha: 22/07/2022 Página: 41 de 51

## RESPONSABLE

Dirección de Gestión Humana

### **HALLAZGO No.12: INEFICIENTE GESTION DE LOS ENCARGOS VS LAS UBICACIONES DEL TALENTO HUMANO A NIVEL NACIONAL.**

**Evidencias:** Se pudo observar que se efectuaron encargos, los cuales implícitamente generaron una nueva ubicación o traslado entre el nivel regional y central, por un lado, ocasionando que se estén desmantelando áreas en el territorio, sin tener en cuenta las necesidades definidas en la resolución 2915 del 15 de diciembre de 2021 y por otro lado, afectando las condiciones laborales de naturaleza subjetiva, dado que los servidores manifiestan que pese a su situación familiar, personal y de salud, se vieron obligados a tener que aceptar el encargo y su nueva ubicación, dadas sus condiciones actuales de profesionales, con más de 20 años de servicio y actualmente con cargos de técnico o auxiliar. Como ejemplo podemos citar las siguientes:

De la Dirección Regional Occidente (Pasto) al nivel central cc 30715204

De la Dirección Regional occidente (Cali)al nivel central. cc 31280883

De la Dirección Regional Norte (Barranquilla) al nivel central. cc55305995

De la Dirección Regional Norte (Santa Marta) al nivel central. cc 12551185

De la Regional Norte (Barranquilla) al Grupo de Almacén y Activos Fijos del nivel central cc 32620175

De la Regional Noroccidente (Medellín) al nivel central (OAP) cc 41770294

Así mismo, servidores públicos con 20 y 30 años de servicio en la entidad en el nivel regional y a tan sólo uno o dos años de cumplir los requisitos para pensión, fueron seleccionados para encargo, pero condicionado a tener que trasladarse para Bogotá. Teniendo en cuenta que debían dejar su familia, asumir mayores gastos de sostenimiento, desarraigo cultural, en algunos casos afectaciones en su salud y calidad de vida, se vieron en la obligación de desistir de ese derecho.

Por lo anterior, es importante anotar algunas sentencias en este sentido, a saber:

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: <b>1400-2024</b>		Fecha: <b>22/07/2022</b>	Página: <b>42 de 51</b>

Sentencia No. T-407 de 1992, con ponencia del Magistrado Simón Rodríguez Rodríguez que establece entre otros: “5. El trabajo en condiciones dignas y justas y el “ius variandi”

Consiste el ius variandi en la facultad que tiene el patrono de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante, que ejerce sobre sus trabajadores. Su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras según lo tiene establecido la doctrina y la jurisprudencia, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador y dentro de las limitaciones que le imponen la ley, el contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento de trabajo.” (el subrayado es nuestro)

B- Sentencia C-356 de 1994 (M P FABIO MORON DIAZ) “....**Prohibición de desfavorecer las condiciones laborales a través de un traslado**, estas pueden ser tanto de naturaleza objetiva como subjetiva, estas últimas relacionadas con obligaciones familiares o especiales, circunstancias personales o sociales y aquellas que involucran el salario, la categoría del empleo o las condiciones materiales del empleo. Adicionalmente, el movimiento de personal comentado no proviene de un poder discrecional o arbitrario de la administración, puesto que de una parte se debe consultar “necesidades del servicio y de otra, no puede implicar condiciones menos favorables para el empleado. (el subrayado es nuestro)

Esto no implica desde luego, la pérdida de discrecionalidad que la Ley confiere al patrono oficial o privado, sino que representa un uso razonable de la misma, acorde con los propósitos de flexibilidad y ajuste que ella persigue...” (el subrayado es nuestro)

## **ACTIVIDAD DE CONTROL RECOMENDADA**

Tener en cuenta y utilizar como prueba piloto para las demás Regionales, la propuesta presentada al director general y al Grupo de Promo Talento, por parte de Sintraeronáutico de la Dirección Regional Noroccidente, en aras de agilizar el proceso de encargos y proporcionar un reconocimiento y mérito a los servidores que han hecho carrera en la Entidad, adquiriendo la experiencia y competencias en sus puestos de trabajo actuales.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Principio de procedencia: <b>1400-2024</b>			Fecha: <b>22/07/2022</b>	Página: <b>43 de 51</b>

La propuesta está relacionada con las vacantes y posibles encargos para la Dirección Regional Noroccidente, basados en la resolución 2915 de 2021 que asigna 96 empleos a dicha Regional, de los cuales 66 están provistos, pendientes 30 vacantes, para lo cual plantearon una distribución en la Regional incluyendo a los aeropuertos de su jurisdicción en la que todos se vean beneficiados y no se continúe desmantelando los grupos, en contravía además de lo considerado en la Sentencia C-356 de 1994 (M P FABIO MORON DIAZ), el ius variandi y artículos 25 y 53 de la Constitución Nacional, detallados anteriormente.

## **RESPONSABLE**

Dirección General

Secretaría General

Grupo de Provisión de Empleos.

## **HALLAZGO No. 13. SERVIDORES PUBLICOS CON GRADOS DE TECNICOS, TECNOLOGOS, PREGRADO Y POSTGRADOS (ESPECIALIZACION Y/O MAESTRIA) NOMBRADOS CON CARGOS DE AUXILIAR Y EN ALGUNOS CASOS DESEMPEÑANDO FUNCIONES PROFESIONALES O TECNICAS.**

**Evidencias:** En reporte de planta, se observa que, con corte al 9 de agosto de 2023 de **616** servidores públicos con cargos de auxiliar, **265** son técnicos, tecnólogos, tienen pregrado y posgrado (especialización y/o maestría), oportunidad que corresponde a quienes dentro de los requisitos establecidos en el Decreto 1295 de 2020, sólo se les exige ser bachilleres, lo anterior incumpliendo lo establecido en el artículo 4º. Del citado Decreto.

Lo anterior, con el agravante que habitualmente se les asignan funciones de profesional, tal es el siguiente caso de servidora del grupo de Provisión de Empleos de Carrera Administrativa que ostenta cargo de auxiliar, sin embargo, se le asigna la proyección y revisión de documentos relacionados con el quehacer del grupo, cómo convocatorias y resultados de estudios de verificación de requisitos.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: <b>1400-2024</b>		Fecha: <b>22/07/2022</b>	Página: 44 de 51

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL**  
**SECRETARIA GENERAL**  
**GRUPO PROVISION EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA**

**CONVOCATORIA No. 5**

**Fecha de publicación: 28 JUL. 2023**

  
**SANDRA LILIANA GÓMEZ ACERO**  
 Coordinadora Grupo Provisión Empleos de Carrera Administrativa

Proyectó: José Gabriel Cubides Riaño/ Profesional Grupo Provisión Empleos de Carrera Administrativa  
 Revisó: María Fernanda Rodríguez Nieto/ Auxiliar Grupo Provisión Empleos de Carrera Administrativa  
 Alejandra Castañeda Álvarez/ Contratista Grupo Provisión Empleos de Carrera Administrativa  
 Daniel Camilo Maldonado Contreras / Especialista Aeronáutico Grupo provisión Empleos de Carrera Administrativa  
 María Cristina Pabón Contreras / Técnico Aeronáutico Grupo Provisión Empleos de Carrera Administrativa

**RESULTADO DEL ESTUDIO DE LA VERIFICACIÓN DE REQUISITOS PARA**  
**OTORGAMIENTO DE ENCARGO DE LOS EMPLEOS DE PROFESIONAL AERONÁUTICO**  
**GRADOS 23,20,17 Y 16.**

**Fecha de Publicación: 07 JUL. 2023**

  
**ESMERALDA MOLINA GÓMEZ**  
 Secretaria General

Proyectó: María Fernanda Rodríguez Nieto/ Auxiliar Grupo Provisión Empleos de Carrera Administrativa  
 Revisó: Alejandra Castañeda Álvarez/ Abogada Contratista Grupo Provisión Empleos de Carrera Administrativa  
 José Gabriel Cubides Riaño / Profesional Aeronáutico Grupo provisión Empleos de Carrera Administrativa  
 María Cristina Pabón Contreras / Técnico Aeronáutico Grupo provisión Empleos de Carrera Administrativa  
 Aprobó: Sandra Liliana Gómez Acero/Coordinadora Grupo provisión Empleos de Carrera Administrativa

De igual manera, se evidenciaron casos de servidores con cargo de auxiliar, los cuales si bien, no poseen un nivel de estudios superior, si cuentan con las capacitaciones requeridas y suministradas por la Entidad para desempeñar cargos técnicos en áreas misionales, como es el caso de servidor del aeropuerto de Popayán identificado con c.c. 18929251, quien además de realizar funciones administrativas, se desempeña como coordinador de seguridad, supervisor de área de movimiento, entre otros, evidenciando que el servidor se encuentra sobrecargado de funciones y como consecuencia de ello, afectado considerablemente su estado de salud.

Por otro lado, se evidencia el caso de los servidores adscritos a los grupos administrativos y financieros que operan en las Direcciones Regionales y que tienen funciones de captura y/o facturación de los diferentes servicios prestados por la

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
Principio de procedencia: 1400-2024			Fecha: 22/07/2022 Página: 45 de 51

Entidad y analistas de las operaciones aéreas, en su mayoría con cargo de auxiliar y algunos pocos máximo de técnico, los cuales se ven obligados a trabajar jornadas extras, sacrificando su tiempo familiar y personal con el fin de ajustar un salario digno.

Se observa que entre 2022 y 2023 se han nombrado cincuenta y dos (**52**) servidores provisionales con cargo de auxiliar, de los cuales veintiuno (**21**) tienen nivel educativo de técnico, tecnológico, universitario, profesional, especialización y/o maestría, así:

Identificación Quien Ocupa Cargo	Fecha Inicio Contrato	Fecha del Reporte	Antigüed ad	Edad	Sexo	Descripción Carg	Nivel Educativo
40217268	02/11/2022	19/07/2023	0.71	40	F	AUXILIAR I	ESPECIALIZACION
52428337	03/10/2022	19/07/2023	0.79	44	F	AUXILIAR I	UNIVERSITARIA
52911850	03/10/2022	19/07/2023	0.79	41	F	AUXILIAR I	UNIVERSITARIA
53055561	03/01/2023	19/07/2023	0.54	38	F	AUXILIAR I	ESPECIALIZACION
80177816	17/01/2023	19/07/2023	0.50	42	M	AUXILIAR I	UNIVERSITARIA
80188531	27/01/2022	19/07/2023	1.47	39	M	AUXILIAR I	TECNICO
1014201944	15/07/2022	19/07/2023	1.01	34	M	AUXILIAR I	UNIVERSITARIA
1014222756	01/06/2023	19/07/2023	0.13	32	F	AUXILIAR I	TECNOLOGICA
1014260450	27/01/2022	19/07/2023	1.47	28	F	AUXILIAR I	UNIVERSITARIA
1014279523	10/02/2023	19/07/2023	0.44	26	F	AUXILIAR I	UNIVERSITARIA
1018470086	18/10/2022	19/07/2023	0.75	28	M	AUXILIAR I	MAESTRIA O MAGISTER
1018505678	28/01/2022	19/07/2023	1.47	24	F	AUXILIAR I	TECNOLOGICA
1022927066	03/11/2022	19/07/2023	0.71	37	F	AUXILIAR I	TECNOLOGICA
1024550476	28/01/2022	19/07/2023	1.47	29	M	AUXILIAR I	TECNOLOGICA
1026265384	01/02/2023	19/07/2023	0.46	33	F	AUXILIAR I	UNIVERSITARIA
1030558960	20/10/2022	19/07/2023	0.75	33	F	AUXILIAR I	ESPECIALIZACION
1033708657	13/02/2023	19/07/2023	0.43	34	F	AUXILIAR I	ESPECIALIZACION
1073513118	17/01/2023	19/07/2023	0.50	29	M	AUXILIAR I	TECNOLOGICA
1111198810	01/06/2023	19/07/2023	0.13	31	F	AUXILIAR I	UNIVERSITARIA
1120980406	28/01/2022	19/07/2023	1.47	33	M	AUXILIAR I	TECNICO
1234642222	19/01/2023	19/07/2023	0.50	24	F	AUXILIAR I	UNIVERSITARIA

Con lo anterior se materializa el riesgo para la Entidad de asumir procesos en contra y como consecuencia pagos derivados de los mismos.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Principio de procedencia: <b>1400-2024</b>			Fecha: <b>22/07/2022</b>	Página: <b>46 de 51</b>

**OPORTUNIDAD DE MEJORA No.1 falsas expectativas en los servidores públicos a los cuales se les anuncia que han sido seleccionados para un encargo, desconociendo que cuando se presenta recomposición por los estudios de verificación de requisitos cambian los nominados.**

Una vez termina la evaluación de las hojas de vida se comunica a los servidores que han sido seleccionados, sin haberse agotado la vía administrativa, lo cual ha generado la recomposición de los estudios de verificación de requisitos, dejando por fuera en la mayoría de los casos a los servidores públicos inicialmente seleccionados y sin la oportunidad de objetar la decisión, lo cual genera falsas expectativas y sentimientos de decepción en los servidores, los cuales pueden afectar la prestación de los servicios.

Tal es el caso de las recomposiciones efectuadas a los siguientes estudios:



RECOMPOSICION  
EVR TECNICOS.pdf



RECOMPOSICIÓN  
EVR BOMBEROS GRERV



RECOMPOSICIÓN  
INSPECTORES 2DEL ESTUDIO



RECOMPOSICION  
EVR-RECOMPOSICI



EVR-RECOMPOSICI  
ESPECIALISTA 29



RECOMPOSICION  
GRADO 13 GRUPO S

## **ACTIVIDADES DE CONTROL RECOMENDADAS**

Hasta tanto no se haya terminado el proceso de verificación de requisitos, no se debe informar a los seleccionados.

Implementar controles que garanticen el cumplimiento del procedimiento administrativo para la asignación de encargos.

## **RESPONSABLES**

Secretaría General.

Dirección de Gestión Humana

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
<b>Principio de procedencia:</b> <b>1400-2024</b>			<b>Fecha: 22/07/2022</b>	<b>Página: 47 de 51</b>

## **OPORTUNIDAD DE MEJORA No. 2: MEJORES PRACTICAS:**

Crear los Cuadros Funcionales en los procesos misionales diseñados para hacer carrera.

El diseño de los cuadros debe estar concebido para que todos los aspirantes a BAE, CTA, OEA e INSPECTORES ingresen por la base de la pirámide y durante la permanencia se cualifiquen en el Centro de Estudios Aeronáuticos recibiendo los cursos planeados y los recurrentes y en la medida que vayan adquiriendo la experticia y con la antigüedad vayan cambiando de aeródromo dependiendo de su clasificación hasta llegar a los aeropuertos internacionales. Esto implica tener que concertarse con los servidores públicos, las asociaciones y la entidad, la estructura organizacional de estos cuadros

## **CONCLUSIONES**

- ✓ Resultados relevantes de la aplicación de la encuesta de percepción de los servidores públicos y contratistas sobre la gestión y procedimiento de encargos en la Aeronáutica Civil.
- En el análisis de 499 respuestas, se evidenció que el **69%** desconoce los resultados arrojados por el estudio técnico de cargas de trabajo por nivel de empleo en la UAEAC.
- El **62%** de las 499 respuestas manifiestan que no consideran acertados los encargos y nuevas ubicaciones frente a las necesidades de las áreas.
- El **73%** no han sido beneficiados con encargo.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> <b>1400-2024</b>		<b>Fecha:</b> 22/07/2022	<b>Página:</b> 48 de 51

- A la fecha de la encuesta, 5 de junio de 2023, la calificación promedio de 1 a 5 que se le da a la gestión de provisión de vacantes fue de **2.65**.
- ✓ Se presentaron limitantes al proceso de auditoría: Durante el proceso se observó prevención y no suministro de información oportuna y espacios de diálogo por parte del Grupo de Provisión de Empleos de Carrera Administrativa.
- ✓ Se evidenció incumplimiento y falencias en la implementación de la resolución 2915 del 15 de diciembre de 2021 “por la cual se distribuyen los empleos del nivel Especialista Aeronáutico, Profesional Aeronáutico, Técnico Aeronáutico y Auxiliar de la planta de personal de la UAEAC”.
- ✓ Deficiente gestión de talento Humano para la ubicación y provisión de ascenso mediante la figura de encargo de los servidores públicos de carrera, al evidenciarse que si bien, se hizo el estudio de verificación de requisitos para identificar y establecer a quien o a quienes les asistía el derecho preferencial al encargo una vez informado y aceptado por parte del servidor público, no se le hizo conocer previamente el manual específico de funciones del área y del cargo a donde sería ubicado, lo que redundó en la disminución de la productividad debido a que el perfil del servidor público no encaja dentro de las funciones generales y específicas a desarrollar en la dependencia, por falta de experiencia o conocimiento no acorde con su perfil profesional.
- ✓ Igualmente, se evidenció que previo a la ubicación en un encargo, no hubo entrevista, ni participación por parte del jefe inmediato con el fin de valorar las necesidades del área Vs perfil profesional del servidor público encargado y las funciones específicas a desarrollar. Aunado a lo anterior, el proceso de inducción y o capacitación al nuevo puesto de trabajo no se ha surtido por parte del área de Talento humano (CEA).
- ✓ Afectación del núcleo familiar y arraigo cultural del Servidor Público trasladado de una región a otra, que si bien, el servidor público aceptó el encargo por su mejoramiento salarial, esto genera un impacto negativo en su ámbito personal y familiar y más aún, cuando en la región o aeropuerto de donde fue trasladado existía igualmente la necesidad del servicio.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>		
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>		
<b>Principio de procedencia:</b> <b>1400-2024</b>			<b>Fecha: 22/07/2022</b>
			<b>Página: 49 de 51</b>

- ✓ Desmantelamiento de áreas funcionales en cuanto a experticia y conocimiento, desmejoramiento de la productividad y pérdida de la memoria institucional.
- ✓ Se continúa nombrando en cargo de auxiliar servidores con profesiones, postgrados, maestrías etc, incrementando el riesgo de posibles demandas y pagos por fallos en contra de la entidad.
- ✓ Manuales de funciones genéricos, desactualizados y/o que no guardan relación con la misionalidad encomendada al área.
- ✓ No se está teniendo en cuenta la distribución realizada por la resolución 02915 de 2021, nombrando en algunas dependencias mayor número de servidores o grados de los distribuidos o enviando a las dependencias servidores con empleos no contemplados en la distribución.
- ✓ Se están haciendo encargos para otras dependencias, estando el empleo sin proveer en la dependencia donde está el servidor público.
- ✓ Se están haciendo encargos en dependencias del nivel central a servidores públicos del nivel regional, desconociendo el ius variandi, y estando el empleo distribuido y vacante en la Dirección Regional.
- ✓ Se tienen servidores públicos con cargo de auxiliar desempeñando coordinaciones de grupos.
- ✓ Por último es importante resaltar que con la firma del acuerdo con la CNSC para la realización del proceso de concursos de ingreso y ascenso, la Dirección General y de Gestión Humana, no tuvo en cuenta que la entidad a la fecha no está preparada para llevar a cabo dicho proceso, debido a las debilidades que presentan los manuales de funciones, el tiempo que requiere para la expedición de las certificaciones laborales, la falta de un plan de transición para evitar una masacre laboral y como consecuencia la pérdida de la memoria institucional y el debilitamiento de la seguridad operacional.

 <b>AERONÁUTICA CIVIL</b> UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	<b>INFORME</b>			
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
<b>Principio de procedencia:</b> 1400-2024			<b>Fecha:</b> 22/07/2022	<b>Página:</b> 50 de 51

## RECOMENDACIONES

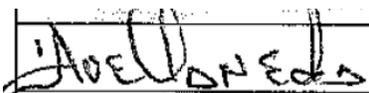
- ✓ Evaluar la posibilidad de sacar a concurso sólo las vacantes no provistas y gestionar un periodo de transición para la realización de los concursos, teniendo en cuenta el tiempo desde el cual la entidad ha vinculado servidores en provisionalidad, los cuales en algunos casos tienen más de 20 años y están a portas de cumplir requisitos para pensión.
- ✓ Aplazar el inicio de los concursos hasta tanto se cuente con unos manuales de funciones y competencias laborales estructurados de acuerdo con las necesidades de las áreas y se tengan los certificados laborales completos.
- ✓ Se requiere un plan de acción preventivo para la renovación generacional y la transferencia de conocimiento, especialmente en la parte misional.
- ✓ Implementar controles que permitan:

Verificar y validar el cumplimiento de requisitos de conocimientos y experiencia necesarios para desempeñar las funciones, de manera previa al nombramiento u otorgamiento de un encargo.

Asegurar que el servidor nombrado o encargado obtenga las capacitaciones requeridas previo al desempeño de las funciones asignadas.

- ✓ Evaluar la posibilidad de implementar en todas las Direcciones Regionales, la propuesta allegada a la Dirección General y Grupo de Provisión de Empleos, relacionada con las vacantes y posibles encargos para la Dirección Regional Noroccidente, basados en la resolución 2915 de 2021 que asigna 96 empleos a dicha Regional, de los cuales 66 están provistos, pendientes 30 vacantes, para lo cual plantearon una distribución en la Regional incluyendo a los aeropuertos de su jurisdicción en la que todos se vean beneficiados y no se continúe desmantelando los grupos, en contravía de lo considerado en la Sentencia C-356 de 1994 (M P FABIO MORON DIAZ), el ius variandi y artículos 25 y 53 de la Constitución Nacional.

 <p>AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL</p>	<b>INFORME</b>			
	<b>EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
Principio de procedencia: 1400-2024			Fecha: 22/07/2022	Página: 51 de 51



**ALFREDO AVELLANEDA HIDALGO**

Jefe Oficina de Control Interno ( E )

**Audidores:**

Alfredo Avellaneda Hidalgo

Jorge Enrique Villota Valencia

Alcira Quitían Rojas