

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CINCUENTA CIVIL DEL CIRCUITO
Bogotá D.C., nueve (9) de octubre de dos mil veinticuatro (2024)

Acción de tutela N° 50 2024-00566

Teniendo en cuenta que la presente solicitud de tutela remitida a este despacho en la fecha, instaurada por **Carlos Antonio Elias, José Antonio Posada Cayon y Juan Carlos Henao Pinzón, José Chacón Diez Chacón, Argelio Arrieta Padilla, César Augusto Morales Lozano, Juanita Villamizar Durán y Hayder Julián Suárez Z**, en contra de **la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC-, y la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil** cumple con los requisitos establecidos en el artículo 14 del Decreto 2591 de 1991, este despacho; **RESUELVE:**

1. **ADMITIR** la anterior solicitud de **TUTELA**.
2. **NOTIFÍQUESE** esta decisión a la parte accionada y a la vinculada, para que en el término improrrogable de **UN (1) DÍA** contado a partir del recibo de la respectiva comunicación, ejerzan su derecho constitucional a la defensa, realizando un pronunciamiento expreso sobre todos y cada uno de los hechos contenidos en la solicitud de tutela, y aporten las pruebas que se pretenden hacer valer.

Adicionalmente ambas accionadas deberán enterar de la presente acción de tutela a todos las personas que hacen parte del concurso proceso de Selección 2509 Aerocivil Primera Fase, que se convoca a través del Acuerdo 74 del 3 de octubre de 2023 P lo cual **deberán realizar y acreditar a este despacho en el mismo término.** Para que si lo consideran se pronuncien sobre los hechos expuesto en el escrito de tutela.

Para el efecto, comuníquese esta decisión por el medio más expedito posible, remitiéndose copia íntegra de la tutela y sus anexos, y advirtiéndoles que pueden comunicar su respuesta al correo electrónico j50cctobt@cendoj.ramajudicial.gov.co.

3. Vincular al Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda Subsección A para que remita informe a esta judicatura en punto al proceso 11001-03-25-000-2023-00590-00 (7809-2023), en específico sobre la medida cautelar a que hace alusión los accionantes y, en general, sobre los hechos y pretensiones de la acción de tutela en boga.
4. Se **REQUIERE** a los accionantes, para que en el mismo término informen a esta judicatura la calidad en la actúan, si son participantes de la convocatoria contenida en el Acuerdo 74 del 3 de octubre de 2023 o en caso contrario precisen la vulneración alegada para cada uno.
5. Adviértase a la parte accionada sobre las sanciones que para el incumplimiento establece el Decreto 2591 de 1991.
6. Téngase como pruebas las aportadas con la presente acción.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

PILAR JIMÉNEZ ARDILA
JUEZ

Firmado Por:
Pilar Jimenez Ardila
Juez
Juzgado De Circuito
Civil 050
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **f813bbefcfec1d9df993614b6d9657f504230732fe0c9fe4c48d449f21f8ebca**

Documento generado en 09/10/2024 10:16:02 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>

Señor
JUEZ CONSTITUCIONAL DE TUTELA (Reparto)
E. S. D.

REF: Acción de tutela, mecanismo transitorio

Demandantes: CARLOS ANTONIO ELIAS SUAREZ, JOSE ANTONIO POSADA CAYON Y JUAN CARLOS HENAO

Demandados: COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, "CNSC" y UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL

Nosotros, los abajo firmantes, con domicilio en la ciudad de Bogotá, identificados civilmente como aparece al pie de nuestras correspondientes firmas, actuando en nombre propio y en calidad de funcionarios de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, unos de carrera administrativa, otros provisionales, terceros afectados con el Acuerdo No. 74, expedido el 3 de octubre del 2023, sobre concursos en la Aeronáutica Civil, con todo respeto manifestamos a usted que en ejercicio del derecho de TUTELA consagrado en el artículo 86 de la Constitución Política y reglamentado por el Decreto 2591 de 1991, por este escrito formulamos Acción de Tutela como mecanismo transitorio, contra la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, "CNSC"**, cuyo presidente es la Comisionado **SIXTA DILIA ZUÑIGA LINDAO** y la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL, Director General, SERGIO PARIS MENDOZA**, o quienes hagan sus veces, todos con domicilio en la ciudad de Bogotá, a fin de que se les ordene dentro de un plazo prudencial perentorio la suspensión del concurso que en los actuales momentos se desarrolla, en amparo de nuestros derechos fundamentales al debido proceso, derecho de audiencia y derecho de defensa, dentro de las actuaciones administrativas que se surtieron en la etapa de planeación del proceso de convocatoria que terminó con la firma del acuerdo No. 74 sobre convocatoria a concurso de ascenso e ingreso en la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, fundamentamos esta acción en los siguientes:

HECHOS Y OMISIONES:

1. La ASOCIACIÓN SINDICAL DE PERSONAL AERONÁUTICO "ASPA", en ejercicio del medio de control de nulidad simple consagrado en el artículo 137 del CPACA, presentó demanda contra la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil.
2. Juntamente con la demanda se solicitó la medida cautelar de suspensión provisional del concurso, la cual a la fecha no ha sido desatado por el magistrado a cargo.
3. Con fecha veintidós (22) de julio dos mil veinticuatro (2024), el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A, Consejero Ponente, Luis Eduardo Mesa Nieves, profiere auto admisorio de la demanda dentro del Radicado 11001-03-25-000-2023-00590-00 (7809-2023).
4. Con fecha 3 de octubre de 2023, la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CNSC, expide el ACUERDO No. 74, "Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de

ascenso e Ingreso, para proveer empleos de vacancia definitiva pertenecientes al sistema Especifico de Carrera Administrativa de la Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil – AEROCIVIL, Proceso de Selección No. 2509 – AEROCIVIL PRIMERA FASE”.

5. Que, el ACUERDO No. 74 del 3 de octubre de 2023, suscrito conjuntamente por la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CNSC y la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL, fue el resultado del intercambio de actuaciones administrativas, surtidas durante la etapa de planeación del concurso.
6. Que, el ACUERDO No. 74 del 3 de octubre de 2023, suscrito conjuntamente por la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CNSC y la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL, a través del cual se convocó a concurso en la AERONAUTICA CIVIL, incluyó, tanto la modalidad de ascenso, como de ingreso.
7. Que, el concurso convocado por el ACUERDO No. 74 del 3 de octubre de 2023, en la modalidad de ascenso e ingreso, involucró a dos mil setecientos noventa y tres (2.793) funcionarios de la entidad, entre ellos novecientos setenta y uno (971) de carrera y mil ochocientos veintidós (1.822) provisionales.
8. Que, es evidente la existencia de terceros afectados por el concurso convocado por el ACUERDO No. 74 del 3 de octubre de 2023, suscrito por la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, CNSC y la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL.
9. Que, la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, CNSC y la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL, desconocieron a esos terceros involucrados, conducta asumida con conocimiento de causa, sabían ellos, que la oferta pública de empleos de carrera “OPEC”, reportada y registrada ante el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, SIMO, contenía vacantes definitivas no provistas y vacantes definitivas provistas, las segundas, ocupadas por funcionarios de carrera a través de encargos y funcionarios provisionales, nombrados con ese carácter, como tal, omitieron darle aplicación al artículo 38 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo CPACA, en cuanto a garantizar la intervención de terceros en todas y cada una de las actuaciones administrativas que se surtieron durante la etapa de planeación del curso, actuaciones que terminarían con la expedición de un acto administrativo de carácter general, ACUERDO No. 74 del 3 de octubre de 2023, “Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de ascenso e Ingreso, para proveer empleos de vacancia definitiva pertenecientes al sistema Especifico de Carrera Administrativa de la Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil – AEROCIVIL, Proceso de Selección No. 2509 – AEROCIVIL PRIMERA FASE”.
10. Que, en respuesta dada por la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL “CNSC” a las organizaciones sindicales: ACDECTA, ASTACC, ASINFAC, SINTRATAC, ACOLDECA Y ASERPACI, mediante escrito del 1 de noviembre de 2023, se evidencia en algunas de sus manifestaciones, que dentro del proceso del concurso, en su etapa de planeación se adelantaron una serie de actuaciones administrativas, previa a la suscripción y expedición del ACUERDO No. 74 del 3 de octubre de 2023,

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de ascenso e Ingreso, para proveer empleos de vacancia definitiva pertenecientes al sistema Especifico de Carrera Administrativa de la Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil – AEROCIVIL, Proceso de Selección No. 2509 – AEROCIVIL PRIMERA FASE". Actuaciones que en cumplimiento de los artículos 29 y 209, debieron ser sometidas a la aplicación de principios constitucionales como el principio de publicidad, el derecho al debido proceso, el derecho de defensa y el derecho de audiencia, desconocieron la existencia de terceros involucrados y afectados con la decisión de convocatoria a concurso de ascenso e ingreso a cargos de carrera dentro del Ente Aeronáutico como lo son quienes se encuentran en carrera y los nombrados en provisionalidad.

11. Que, tanto la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL "CNSC", como la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL, omitieron hacer público el inicio de las etapas del proceso que terminó con la expedición del ACUERDO No. 74 del 3 de octubre de 2023, por medio del cual se convocó a concurso para proveer en la Entidad cargos de carrera, es así, que los terceros involucrados y afectados por el concurso, nunca conocieron de las actuaciones administrativas que se surtieron entre los dos Entes suscriptores del acuerdo durante la etapa de planeación.
12. Que, en el caso de la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL, la intención de omitir, de no hacer público todas las actuaciones administrativas que intercambiaron con la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, fue tan evidente, que cada una de esas actuaciones administrativas fueron proyectadas por personal contratista y no por funcionarios de planta, hecho que se puede evidenciar en los documentos que hicieron parte de esa etapa de planeación del concurso, y que solo se vinieron a conocer siete (7) meses después de expedido el ACUERDO No. 74 del 3 de octubre de 2023, eso ante respuesta dada a un derecho de petición presentado en febrero de 2024 y respondido de manera incompleta en mayo de la misma anualidad, esto por cuanto se siguió ocultando información, al no aportar los anexos anunciados en el escrito del 29 de mayo de 2023, suscrito por la CNSC, en donde consignaba 32 inconsistencias que se presentaban entre la OPEC, oferta pública de empleos de carrera reportada por la Aeronáutica Civil y el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad beneficiaria del concurso. .
13. La respuesta dada al derecho de petición aludido (Anexamos tanto la petición como su respuesta) presentó vicios de fondo, puesto que la misma no contestó sobre cuál fue el procedimiento que utilizó la administración de la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL para hacer publica todas y cada una de las actuaciones administrativas surtidas durante la etapa de planeación del concurso.
14. En escrito del 29 de mayo de 2023, suscrito por la CNSC y dirigido al Director General del ente Aeronáutico (Documento contentivo de la respuesta al derecho de petición), anuncio dos (2) anexos con 32 inconsistencias detectadas por la CNSC entre la oferta de empleos de carrera (OPEC) reportada por la Aeronáutica Civil y el Manual de Funciones y Competencias Laborales -MFCL de la Entidad, anexos no entregados en la respuesta al derecho de petición en mención, inconsistencias que aún

no son de conocimiento público, en otra clara evidencia de la ausencia de aplicación del principio de publicidad (Art. 209 CP), intención de seguir ocultando la información que debían conocer los terceros involucrados en el concurso, conducta violatoria del debido proceso, del derecho de defensa y del derecho de audiencia.

15. La Oficina de Control Interno Gestión de la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL, en su auditoria del mes de noviembre de 2023 dejó las constancias en sus hallazgos, de la necesidad de considerar el aplazamiento o suspensión del concurso, objeto del ACUERDO No. 74 del 3 de octubre de 2023, esto, en consideración a las inconsistencias que presenta el Manual de Funciones y Competencias Laborales MFCL del Ente Aeronáutico.
16. Que, a las inconsistencias detectadas por el informe de auditoría de la Oficina de Control Interno, se suman las inconsistencias develadas por la CNSC en su informe del 29 de mayo de 2023 y notificadas en su debido momento a la Dirección General y a la Dirección de Gestión Humana de la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL.
17. Que, la falta de conocimiento de todas y cada una de las actuaciones administrativas surtidas durante la etapa de planeación del proceso concursal (Ausencia de aplicación del principio de publicidad, artículo 209 CP, debido proceso, derecho de defensa y audiencia, artículo 29 CP) de los terceros involucrados y afectados con el concurso (Empleados de carrera y provisionales), tienen a un gran número de funcionarios fuera del concurso, al ser inadmitidos al mismo, situación que tiene su origen, en su mayoría de casos, en las inconsistencias presentadas entre la oferta de empleo reportada ante el SIMO por parte de la actual dirección de la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL y el Manual de Funciones y Competencias Laborales del Ente Aeronáutico.
18. Que, a las inconsistencias presentadas entre la Oferta de Empleos de Carrera, OPEC, reportadas al SIMO y el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL, hecho advertido por la CNSC en escrito del 29 de mayo de 2023, se sumaron los hallazgos que sobre las irregularidades del Manual de Funciones fueron detectados y consignados en un informe de auditoría de noviembre de 2023, suscrito por el órgano de Control Interno de la Entidad, quien fue más allá, al conceptuar dentro del informe, la necesidad del aplazamiento de los concursos hasta tanto no se llevara a cabo la revisión del manual de funciones y competencias laborales, esto con el fin de actualizar el mismo y subsanar las inconsistencias que presenta el insumo más importante del concurso.
19. Que, la no vinculación de los terceros afectados por el concurso, en la etapa de planeación, impidió a los mismos hacer uso del debido proceso, ejercer su derecho a la defensa, derecho de audiencia y contradicción, poder manifestarse sobre todas y cada una de las actuaciones administrativas que se surtieron, en lo fundamental sobre el tema manual de funciones, puesto que las inconsistencias de dicho instrumento se constituían en un riesgos para participar del concurso en condiciones justas, resultado de esas violaciones, hoy tenemos a funcionarios fuera del

concurso y a los que continuaron cargados con ejes temáticos que no corresponden a las funciones que en la actualidad vienen desempeñando.

20. Que, "La Constitución Política en el artículo 130 dispuso la creación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, entidad a la que le encargó la responsabilidad de administrar y vigilar la carrera administrativa. Bajo tales presupuestos el concepto de «administrar» hace alusión a la facultad otorgada a la CNSC para dirigir todo lo relacionado con la carrera administrativa, potestad que encierra atribuciones de autoridad, independencia y capacidad de acción, entre otras. En esas condiciones, la Comisión ejerce la función administrativa y por tanto debe sujetarse en su ejercicio a: i) los principios que la rigen y que se encuentran consagrados en el artículo 209 constitucional y ii) a la estricta observancia del ordenamiento jurídico".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Invoco como fundamentos de derecho los artículos 1, 2, 4, 6, 29, 121, 123, 209 de la Constitución Política, 1, 3, 38, 42, 44 y 137 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

NORMAS VIOLADAS Y CONCEPTO DE LAS VIOLACIONES A. LAS NORMAS VIOLADAS POR LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL "CNSC" Y LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL EN LA SUSCRIPCION Y EXPEDICION DEL ACURDO 74 DEL 3 DE OCTUBRE DE 2023

EL ACUERDO 74 DEL 3 DE OCTUBRE DE 2023, "Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de ascenso e Ingreso, para proveer empleos de vacancia definitiva pertenecientes al sistema Especifico de Carrera Administrativa de la Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil – AEROCIVIL, Proceso de Selección No. 2509 – AEROCIVIL PRIMERA FASE" y las actuaciones administrativas soportes para la expedición del acuerdo son violatorio de las siguientes disposiciones constitucionales:

Artículo 1: Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

Artículo 2: Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

Artículo 4: La Constitución es norma de normas. En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales. Es deber de los nacionales y de los extranjeros en Colombia acatar la Constitución y las leyes, y respetar y obedecer a las autoridades.

Artículo 6: Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 29: El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.

La Constitución Política, en su artículo 29, prescribe que *"el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas"*. En virtud de tal disposición, se reconoce el principio de legalidad como pilar fundamental en el ejercicio de las funciones por parte de las autoridades judiciales y administrativas; razón por la cual están obligadas a respetar las formas propias de cada juicio y a asegurar la efectividad de todas aquellas normas que permitan a los administrados presentar, solicitar y controvertir pruebas, y que, en últimas, garanticen el ejercicio efectivo del derecho de defensa.

De esta manera, el debido proceso se define como la regulación jurídica que de manera previa limita los poderes del Estado y establece las garantías de protección a los derechos de los administrados, de modo que ninguna de las actuaciones de las autoridades públicas dependa de su propio arbitrio, sino que se encuentren sujetas a los procedimientos señalados en la ley.

Al respecto, la Corte ha determinado que "Corresponde a la noción de debido proceso, el que se cumple con arreglo a los procedimientos previamente diseñados para preservar las garantías que protegen los derechos de quienes están involucrados en la respectiva relación o situación jurídica, cuando quiera que la autoridad judicial o administrativa deba aplicar la ley en el juzgamiento de un hecho o una conducta concreta, lo cual conduzca a la creación, modificación o extinción de un derecho o la imposición de una obligación o sanción.

Ahora bien, el debido proceso administrativo como derecho fundamental se manifiesta a través de un conjunto complejo de principios, reglas y mandatos que la ley le impone a la Administración para su ordenado funcionamiento (entre otros, se destacan las disposiciones previstas en el artículo 209 de la Constitución y en el capítulo I, Artículo 3 del Título I del C.P.A.C.A, referente a los principios generales de las actuaciones administrativas), por virtud de los cuales, es necesario notificar a los administrados de las actuaciones que repercutan en sus derechos, otorgarles la oportunidad de expresar sus opiniones, y de presentar y solicitar las pruebas que demuestren sus derechos. Actuaciones que, en todos los casos, deben ajustarse a la observancia plena de las disposiciones, los términos y etapas procesales descritas en la ley.

Artículo 3° CPACA. Principios.

Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales.

Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente, con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, **moralidad**, participación, responsabilidad, **transparencia**, **publicidad**, coordinación, eficacia, economía y celeridad.

1. En virtud del principio del debido proceso, las actuaciones administrativas se adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución y la ley, con plena garantía de los derechos de representación, defensa y contradicción. (...)

5. En virtud del principio de moralidad, todas las personas y los servidores públicos están obligados a actuar con rectitud, lealtad y honestidad en las actuaciones administrativas. (...)

8. En virtud del principio de transparencia, la actividad administrativa es del dominio público, por consiguiente, toda persona puede conocer las actuaciones de la administración, salvo reserva legal.

9. En virtud del principio de publicidad, las autoridades darán a conocer al público y a los interesados, en forma sistemática y permanente, sin que medie petición alguna, sus actos, contratos y resoluciones, mediante las comunicaciones, notificaciones y publicaciones que ordene la ley, incluyendo el empleo de tecnologías que permitan difundir de manera masiva tal información de conformidad con lo dispuesto en este Código. Cuando el interesado deba asumir el costo de la publicación, esta no podrá exceder en ningún caso el valor de la misma. (...)

De esta manera, el debido proceso administrativo exige de la Administración el acatamiento pleno de la Constitución y ley en el ejercicio de sus funciones (artículos 6º, 29 y 209 de la Constitución), so pena de desconocer los principios que regulan la actividad administrativa (igualdad, imparcialidad, publicidad, contradicción y moralidad), y de contera, vulnerar derechos fundamentales de quienes acceden o son vinculados a las actuaciones de la Administración, y en especial el derecho de acceso a la administración de justicia.

Así, la Corte ha sostenido que: "...El desconocimiento en cualquier forma del derecho al debido proceso en un trámite administrativo, no sólo quebranta los elementos esenciales que lo conforman, sino que igualmente comporta una vulneración del derecho de acceso a la administración de justicia, del cual son titulares todas las personas naturales y jurídicas (C.P., art. 229), que en calidad de administrados deben someterse a la decisión de la administración, por conducto de sus servidores públicos competentes..."

Artículo 121 C.N. Ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuyen la Constitución y la ley.

Artículo 123 C.N. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.

Artículo 209 C.N.: La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.

El debido proceso administrativo exige de la Administración el acatamiento pleno de la Constitución y la ley en el ejercicio de sus funciones (artículos 6º, 29 y 209 de la Constitución), so pena de desconocer los principios que regulan la actividad administrativa (**igualdad, imparcialidad, publicidad, contradicción y moralidad**), y de contera, vulnerar derechos fundamentales de quienes acceden o son vinculados a las actuaciones de la Administración, y en especial el derecho de acceso a la administración de justicia.

La pretensión de nulidad desarrollada en el artículo 137 CPACA es una acción de naturaleza objetiva, pública, popular, intemporal, general e indesistible a través de la cual cualquier persona podrá solicitar directamente o por medio de su representante, ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, que un acto administrativo, incurso en alguna de las causales establecidas en la ley, pierda su fuerza ejecutoria por declaración judicial de nulidad en beneficio del ordenamiento jurídico y la legalidad.

En los artículos 121 y 123 inciso 2º C.N. se ordena y obliga a todos los servidores públicos a ejercer sus funciones en los términos establecidos en la Constitución, la ley o el reglamento.

Se sanciona así mismo con nulidad a todo acto administrativo que sea expedido en forma irregular, irregularidad ésta que puede provenir del desconocimiento de los parámetros establecidos en la Constitución Política. Si se trata de la vulneración de las exigencias simplemente legales o administrativas, también se violaría la Carta Fundamental, en cuanto que, como lo anotábamos a propósito de la causal anterior, están de por medio los artículos 121 y 123 inciso 2º C.N. que son perentorios al determinar que los poderes y funciones de las autoridades deben ejercerse en los estrictos términos señalados en las disposiciones constitucionales, legales o administrativas.

Se ubica en la base de las nulidades de los actos administrativos el desconocimiento sustancial al debido proceso, causal que debe en consecuencia ser analizada y entendida conforme a lo dispuesto en el artículo 29 C.N. en concordancia con lo establecido en los artículos 42 y 44 CPACA que obligan al respeto y acatamiento del concepto sustancial del debido proceso como presupuesto para la expedición de cualquier decisión por parte de quienes ejercen funciones administrativas. La causal que enmarcamos dentro de este contexto señala que los actos administrativos serán nulos por el desconocimiento del derecho de audiencia y defensa. La Sola referencia al artículo 29 C.N. implica que el juicio y análisis de esta causal debe llevar al juez contencioso administrativo necesariamente a un estricto control de constitucionalidad del acto administrativo y la decisión que adopte se fundará estrictamente en reflexiones en torno a la Carta Fundamental.

Aproximarse a las razones de anulación de los actos significa abordar, igualmente, los principios, propósitos y finalidades del orden constitucional del Estado. Según dispone el artículo 137 CPACA, los actos administrativos deberán ser declarados

nulos por el juez contencioso administrativo cuando hubieren sido el producto del desconocimiento del derecho de audiencia y defensa; esto es, nos encontramos en materia de causales de nulidad ante la institucionalización de la violación del debido proceso, aplicable en materia administrativa a todas las actuaciones que se surtan en la expedición de un acto administrativo, como tal estamos ante un mecanismo perturbador del orden jurídico, principalmente del orden constitucional del Estado, en cuanto atenta contra los propósitos y finalidades del mismo, que para el caso nuestro se encuentran perfectamente determinados en los artículos 2º, 29, 123 inciso 2º y 209 C.N. La inaplicación del debido proceso implica actuaciones desconocedoras de derechos fundamentales tutelados por nuestra C.N., de obligatorio cumplimiento para los servidores públicos responsables de garantizar el respeto de los derechos de quienes se vean afectados con una actuación pública, en observancia del interés general. Es claro que tanto la CNSC como la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, desconocieron la aplicación de estos preceptos constitucionales al no hacer públicas todas y cada una de las actuaciones administrativas que se surtieron e intercambiaron durante la etapa de planeación del curso y que terminaron con la suscripción por parte de ambas entidades del ACUERDO 74 del 3 de octubre de 2023, a través del cual se convocó a concurso de ascenso e ingreso dentro del ente aeronáutico, concurso que, por sus características, en cuanto a proveer vacantes definitivas provistas y no provistas, involucraba a personal de carrera y provisionales actualmente vinculados a la Aeronáutica Civil. La ausencia en cuanto a la falta de aplicación del principio de publicidad, la no vinculación de terceros afectados, de contera implicó la violación del debido proceso y la oportunidad que debieron tener los afectados de hacer uso del derecho de defensa y de audiencia, desconocimiento y violación que se enmarca con absoluta claridad en la causal de nulidad establecida en el artículo 137 de CPACA.

"Por averiguado se tiene que la Administración está sujeta al cumplimiento de los preceptos constitucionales establecidos en el preámbulo de la Constitución Política y los principios fundamentales del artículo 1º, esto es, que *"Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República (...) fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general"* y el artículo 2º a cuyo tenor se lee que *"Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución (...) y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo"*.

Pero además, existe una cláusula de competencia especial para la Administración que deriva de las funciones que le asignó el constituyente en el artículo 209 constitucional, siendo estas: a) Estar al servicio de los intereses generales, por oposición a los partidistas, gremiales u otros que no representen el bien común; b) Ceñirse a los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad; y, por último, c) Ejercer estas funciones mediante los instrumentos de la descentralización, la delegación y la desconcentración de ellas.

Resulta claro, entonces, que en el orden jurídico colombiano existe una especificidad constitucional a favor de la administración pública, comoquiera que, además de encontrarse sujeta a los principios y valores del preámbulo y los artículos 1º, 2º y 3º, el artículo 209 le asigna un especial rol funcional, como lo es el de estar al servicio de los intereses generales, observando unos particulares principios de acción.

"Por lo anterior, se tiene que a partir de una juiciosa lectura de tales principios y valores es que se encuentra que las actuaciones de la Administración no constituyen un rito ciego a la forma por la forma, la magnificación de lo adjetivo sobre lo material o de mero ejecutor formal de la Ley; contrario a ello, resulta que

en el marco de un Estado Social y Democrático de Derecho los procedimientos que ésta tiene a su cargo tienen un derrotero específico, cual es concretar la *“profunda vocación protectora y garantizadora de los derechos e intereses tanto individuales como colectivos en relación con la actividad de la Administración, predeterminando para ella senderos forzosos de actuación, y marcos sustanciales de contención a la arbitrariedad.”*

Súmese a lo dicho que el concepto del principio de legalidad, inmanente al derecho administrativo, ha de ser entendido no como una mera correspondencia con las formas legales, sin más, sino que necesariamente se encuentra nutrido de los principios y valores del ordenamiento constitucional y convencional, por vía del bloque de convencionalidad y constitucionalidad. Es por ello que le es exigible a la administración concretar dichos principios y valores supralegales y supraconstitucionales en la toma de sus decisiones, teniendo como eje paradigmático la garantía plena y efectiva de los derechos fundamentales.

Cuanto precede permite ver, entonces, que el ordenamiento constitucional fija los principios y valores fundamentales para la acción administrativa la cual, no tiene otra finalidad que la de realizar, en cada actuación, los postulados convencionales y constitucionales que dan sentido a la organización estatal.

Así afirmado, resulta que no se trata de un enunciado meramente programático o aspiracional, pues el mismo trata, antes que nada, de la adscripción de un verdadero derecho fundamental a la Buena Administración o, lo que es lo mismo, la manifestación de una suerte de posiciones jurídicas, protegidas por el ordenamiento, de defensa, prestación positiva e igualdad cuya titularidad recae sobre los administrados.

Así, los contornos de este derecho no implican cosa diferente a la garantía material o efectiva de ejercer una función administrativa volcada, de manera decidida, hacia la satisfacción de los derechos e intereses de los administrados, a la concreción de los principios convencionales y constitucionales en el proceder de la administración acorde al estándar de la debida diligencia, en la revaloración del principio de legalidad comprendido éste desde una perspectiva sustancial y garantística por oposición a estrechas lecturas formalistas, en la ponderada y suficiente motivación de las decisiones que se adopten, en el despliegue de una gestión oportuna y eficaz, en la realización del principio de economía, de publicidad, como criterios rectores de la acción administrativa, en la transparencia de su obrar y todas aquellas otras circunstancias que se tornan esenciales para satisfacer un postulado básico y axial en el marco del Estado Social y Democrático de Derecho cual es el de reconocer el empoderamiento de los ciudadanos como titulares de derechos y, por consiguiente, merecedores de una gestión administrativa de calidad.

De todo lo expresado en los hechos, se puede deducir como corolario, que resulta evidente la conducta omisiva, tanto de la Comisión Nacional del Servicio Civil “CNSC” como de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil al no hacer pública todas y cada una de las actuaciones administrativas, iniciadas de oficio e intercambiadas por los dos entes suscritores del ACUERDO 74 del 3 de octubre de 2023, “Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de ascenso e Ingreso, para proveer empleos de vacancia definitiva pertenecientes al sistema Específico de Carrera Administrativa de la Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil – AEROCIVIL, Proceso de Selección No. 2509 – AEROCIVIL PRIMERA FASE”, durante la etapa de planeación del concurso.

Conocían estos Entes, que el concurso al que se estaba convocando y que tenía como beneficiaria a la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil,

vinculaba al mismo, tanto a funcionarios de carrera como a provisionales, como tal se hacía necesario, por mandato constitucional y legal, garantizarles su participación como terceros involucrados (Art. 38 del CPACA), afectados con la convocatoria a concurso, esto con el fin de que en cumplimiento del debido proceso, pudieran hacer uso de su derecho de defensa y audiencia, derechos fundamentales que se vieron afectados por la omisión de los suscriptores del acuerdo del que se proclama su nulidad, al no publicar todas y cada una de las actuaciones administrativas surtidas durante la etapa de planeación del concurso y que terminó con la expedición del acuerdo objeto de reproche.

CONSIDERACIONES:

Teniendo claro que en estas circunstancias, la pertinencia de la acción de tutela como mecanismo principal para reclamar la protección o amparo de derechos fundamentales que resulten amenazados o vulnerados con ocasión de la expedición de actos administrativos, es improcedente, acudimos a la misma como mecanismo transitorio para evitar la configuración de un perjuicio irremediable, evento en el que el juez de tutela únicamente podrá suspender la aplicación del acto administrativo mientras se surte el respectivo proceso que en los actuales momentos cursa ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa (artículos 7 y 8 del Decreto 2591 de 1991)²⁴.

Consideramos pertinente y de suma importancia que el despacho conozca sobre la medida cautelar invocada en la acción de nulidad simple que cursa en el Consejo de Estado, que tiene como uno de sus objeto se decrete la suspensión provisional del acto cuya nulidad se persigue con la demanda, la decisión sobre la medida cautelar no ha sido decidida por el magistrado a cargo, entendiendo que la demora en la toma de decisiones sobre los procesos, tiene su razón de ser en la congestión que presentan jurisdicciones como la Contenciosa Administrativa, situaciones que convierten a esa Jurisdicción en muchos casos en una vía ineficaz, como viene aconteciendo en los actuales momentos en que el concurso avanza con la inminente amenaza de consumarse un perjuicio inminente e irremediable sin que esa Jurisdicción profiera decisión alguna sobre la medida cautelar de la suspensión del concurso, situación que nos lleva a acudir a la acción de tutela como mecanismo transitorio como única vía que nos queda para demandar del Juez Constitucional de tutela la suspensión provisional del concurso convocado por el Acuerdo No. 74 del 03 de octubre de 2023 y que actualmente se lleva a cabo, se hace inminente la toma de decisión frente a la solicitud de amparo, toda vez y como queda claro en los argumentos de esta acción tutelar, se hace necesario proteger nuestros derechos fundamentales al debido proceso en actuaciones administrativas, derecho de defensa y derecho de audiencia, los perjuicios inminentes e irremediables están a la vista, ya existen afectados con la violación de esos derechos fundamentales, en promedio, el 20% de los funcionarios aeronáuticos inscritos en la primera fase del concurso fueron inadmitidos, quedando fuera del mismo y como tal posiblemente fuera de la entidad, funcionarios con más de 20 años de servicio en la entidad, que por culpa de las inconsistencias detectadas dentro del proceso, relacionadas con temas estructurales de la entidad, como por ejemplo, los manuales de funciones y competencias laborales, soportes, junto con la oferta de cargos del concurso que se adelanta, quedarán por fuera del ente Aeronáutico sin haber tenido la oportunidad en cumplimiento del debido proceso, del derecho de defensa y de audiencia de poder ser oídos ni mucho menos pronunciarse y controvertir todas y cada una de las actuaciones administrativas que se surtieron durante la etapa de planeación del concurso.

PRUEBAS

Solicitamos se tengan en cuenta como pruebas dentro de la presente accion, las siguientes pruebas documentales:

1. Copia derecho de petición de fecha 12 de febrero de 2024 dirigido a la dirección general de Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, cuyo objeto fue obtener copia de todas las actuaciones administrativas adoptadas por el ente aeronáutico dentro de la etapa de planeación del concurso convocado a través del ACUERDO 74 del 3 de octubre de 2023, de igual manera se solicitó copia de los documentos o actuaciones administrativas donde se le dio cumplimiento al artículo 209 C.N., sobre la publicidad de dichas actuaciones. (Folio 1).
2. Copia respuesta derecho de petición de fecha 10 de mayo de 2024 con sus anexos. (Folios 43).
3. Copia del informe de auditoría de la Oficina de Control Interno sobre Evaluación Proceso Gestion Humana. (Folios 51).
4. Copia de escrito de fecha 29 de mayo de 2023 suscrito por la CNSC, donde notifica a la Aeronáutica Civil de las inconsistencias presentadas entre la OPEC reportada y el Manual de funciones y Competencias Laborales con respecto a los cuerpos administrativos y aeronáuticos. (Folios 3)

PETICION

1. Se admita la presente acción de tutela como mecanismo transitorio.
2. Se ampare nuestros derechos al debido proceso, de defensa y audiencia.
3. En amparo de nuestros derechos fundamentales violados y mientras la Jurisdicción Contenciosa Administrativa decide la medida cautelar de suspensión provisional del concurso, se decrete por acción tutelar la suspensión provisional del concurso puesto en conocimiento del despacho.

NOTIFICACIONES:

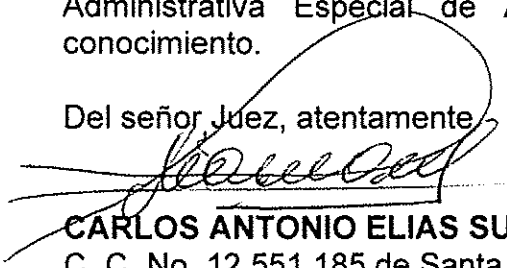
Recibimos notificación en la siguiente dirección de correo electrónico:

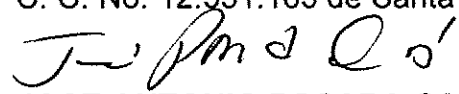
Los suscritos en los siguientes correos electrónicos:

carlos.elias@aerocivil.gov.co
jose.posada@aerocivil.gov.co
juan.henao@aerocivil.gov.co

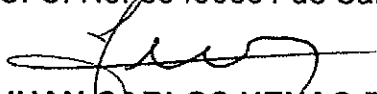
Los accionados: La Comisión Nacional del Servicio Civil "CNSC" y la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, su dirección es de público conocimiento.

Del señor Juez, atentamente

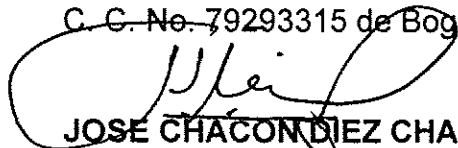

CARLOS ANTONIO ELIAS SUAREZ
C. C. No. 12.551.185 de Santa Marta


JOSE ANTONIO POSADA CAYON

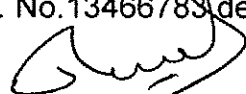
C. C. No. 85450351 de Santa Marta


JUAN CARLOS HENAO PINZON

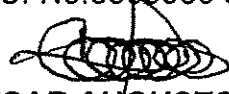
C. C. No. 79293315 de Bogotá


JOSE CHACON DIEZ CHACON

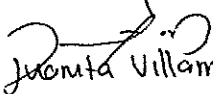
C. C. No. 13466783 de CUCUTA

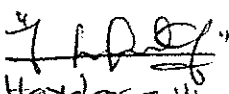

ARGELIO ARRIETA PADILLA

C. C. No. 6889960 de MONTERIA


CESAR AUGUSTO MORALES LOZANO

C. C. No. 93203305 de PURIFICACION (Tolima)


Juanita Villamizar Durán
C.C. 1019099147 Bogotá


Hayder Julian Suarez Z.
CC 1067438270 de Fusagasugá





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

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	INFORME			
	EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA OFICINA DE CONTROL INTERNO			
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

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	INFORME			
	EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA OFICINA DE CONTROL INTERNO			
Principio de procedencia: 1400-2024			Fecha: 22/07/2022	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”.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	INFORME			
	EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA OFICINA DE CONTROL INTERNO			
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.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	INFORME			
	EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA OFICINA DE CONTROL INTERNO			
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...”

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

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	INFORME			
	EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA OFICINA DE CONTROL INTERNO			
Principio de procedencia: 1400-2024			Fecha: 22/07/2022	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 convoco y participo en 10 mesas de trabajo para escuchar a los lideres 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

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

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**.

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

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

● ESCALAFONADO 183
 ● PROVISORIAL 288
 ● ORDINARIO 13
 ● CONTRATISTA 15



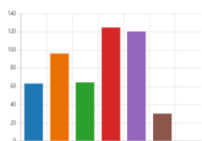
2. AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA UAEAC

● 0-2 33
 ● 2 A 5 21
 ● 5 A 10 62
 ● 10 A 20 139
 ● MAS DE 20 244



3. NIVEL DE EDUCACIÓN

● BACHILLER 83
 ● TÉCNICO 96
 ● TECNOLÓGICO 64
 ● PREGRADO 125
 ● ESPECIALIZACIÓN 120
 ● MAESTRÍA 30
 ● DOCTORADO 0



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

● SI 139
 ● NO 345
 ● NO APLICA 12



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

● SI 156
 ● NO 314
 ● NO APLICA 28



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

● SI 287
 ● NO 207



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

● SI 134
 ● NO 332
 ● NO APLICA 29



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

● SI 97
 ● NO 368
 ● NO APLICA 30



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

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

499 Respuestas 09:08 Tiempo medio para finalizar Activo Estado



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

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	INFORME			
	EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA OFICINA DE CONTROL INTERNO			
Principio de procedencia: 1400-2024			Fecha: 22/07/2022	Página: 11 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
TOTALES	2906	775	208	3889
DETALLE PLANTA PROVISTA Y NO PROVISTA				
PLANTA PROVISTA				
CARGOS DE CARRERA	971			2906
CARGOS PROVISIONALES	1822			
NOMBRAMIENTO ORDINARIO	113			
PLANTA NO PROVISTA				
DEFINITIVAS	775			983
TEMPORALES	208			
TOTAL PLANTA	3889			3889
PLANTA NO PROVISTA POR CARGO 01 /11/2023				
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			

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

TECNICO ATSEP	67
TECNICO AERONAUTICO	261
TOTAL	983

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
TOTALES	221	48	269

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
TOTAL	3889	3889	0

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	INFORME			
	EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA OFICINA DE CONTROL INTERNO			
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 CONTRATOS 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.

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

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.

CONTRATOS PRESTACION SERVICIOS POR DEPENDENCIAS 2023	CONTRA TOS	DISTRIBUCION PLANTA R 2915 de 2021	CARGOS PROVISTOS (incluye a los jefes	CARGOS SIN PROVEER
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

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

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

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

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.

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

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

OFICINA CONTROL INTERNO			
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	

SUBDIRECCIÓN GENERAL			
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

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

1	Auxiliar	0	Auxiliar
8		9	
OFICINA ANALITICA			
DISTRIBUCION RESOLUCION 2915 DE 2021		PROVISTOS	
No. De cargos	Denominación	No.de cargos	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	

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

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

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

DIRECCION FINANCIERA			
DISTRIBUCION RESOLUCION 2915 DE 2021		PROVISTOS	
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	

OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
--

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	INFORME			
	EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA OFICINA DE CONTROL INTERNO			
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	

OFICINA JURIDICA			
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

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

4	Técnico aeronáutico	2	Técnico aeronáutico
10	Auxiliar	5	Auxiliar
40		24	

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

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	INFORME			
	EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA OFICINA DE CONTROL INTERNO			
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.

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

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 fin	Antigüedad	Edad	Sexo	Cargo	Descripción Cargo	Salario	Prima Técnica	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: Nororiental 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

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

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
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
II. AREA FUNCIONAL	
Direcciones Regionales Aeronáuticas	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
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,

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

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.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	INFORME			
	EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA OFICINA DE CONTROL INTERNO			
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

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

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	INFORME			
	EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA OFICINA DE CONTROL INTERNO			
Principio de procedencia: 1400-2024			Fecha: 22/07/2022	Página: 29 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, Innovación y Gobernanza TI	100	BI
11252	8001 Grupo Arquitectura, Innovación 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 2005, 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

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	INFORME			
	EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA OFICINA DE CONTROL INTERNO			
Principio de procedencia: 1400-2024			Fecha: 22/07/2022	Página: 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	
Estudio	Experiencia
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 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.

FORMATO		
MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES		
AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	Clave: ESTRA-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		
Estudio	Experiencia	
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.	

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

Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleados pertenecientes a los niveles Especialista Aeronáutico, Profesional Aeronáutico, Técnico Aeronáutico y Auxiliar de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil.

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	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.	
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.	

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL	
I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
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
II. AREA FUNCIONAL	
Oficina Asesora de Planeación	

III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
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.	

VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
Estudio 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.	Experiencia Cincuenta y cuatro (54) meses de experiencia profesional relacionada.
OTROS	
Tarjeta o Matrícula profesional en los casos requeridos por la ley.	
VIII. ALTERNATIVAS	
Estudio 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.	Experiencia Setenta y ocho (78) meses de experiencia profesional relacionada.

52488513	ERIKA JUJANA CAMARGO LIZARAZO (25/11/1994) Liceo Nuevo Granadino. Ingeniera de Sistemas y afines o Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines. Universidad INCCA de Colombia (10/12/2010).	Pública o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Administrativa y afines o Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines. Tarjeta o Matrícula profesional vigente en los casos requeridos por la ley. Experiencia: Treinta y seis (36) meses de experiencia relacionada.	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.
----------	--	---	---

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
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
II. AREA FUNCIONAL	
Secretaria General	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Gestionar las actividades que permitan el desarrollo administrativo y jurídico de la dependencia, de acuerdo con los lineamientos y objetivos institucionales.	

VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
Estudio 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.	Experiencia Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.
OTROS	
Tarjeta o Matrícula profesional en los casos requeridos por la ley.	
VIII. ALTERNATIVAS	
Estudio 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.	Experiencia No aplica.

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

NO. DE EMPLEOS A PROVEER	1 (uno)
DENOMINACIÓN DE EMPLEO	Inspector de Seguridad Operacional VIII
GRADO	30
DEPENDENCIA	Dirección de Autoridad a los Servicios Aeroportuarios - Perfil Operaciones Aeroportuarias
PROPÓSITO DEL EMPLEO	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, 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, atendiendo la normatividad vigente y dispuesta para tal fin. (Perfil Operaciones Aeroportuarias)</u>
REQUISITOS	Estudio: 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. Alternativa: 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. Experiencia: 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. Alternativa: Noventa y seis (96) 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.
OTROS	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 (UAEAC). 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 (UAEAC). 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 (UAEAC).
MANUAL DE FUNCIONES	Resolución 00843 del 22/04/2022, Ficha No. 8108-30-349, 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"**

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

Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil.

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
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
II. AREA FUNCIONAL	
Todas las dependencias	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
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.	
IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	
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:

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

MANUAL DE FUNCIONES OFICINA DE CONTROL INTERNO				
Resolución 02909 del 15/12/21 páginas 159-170				
REQUISITOS	Especialista aeronáutico II grado 26	Profesional aeronáutico III grado 20	Profesional aeronáutico II grado 17	Profesional aeronáutico I grado 16
ESTUDIOS	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			
Experiencia	36 meses de experiencia profesional relacionada	24 meses de experiencia p	Seis (6) meses de experiencia profesional relacionada	NO APLICA
Otros	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				
Estudios	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:

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

Conocimientos básicos o esenciales	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.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	INFORME			
	EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA OFICINA DE CONTROL INTERNO			
Principio de procedencia: 1400-2024			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:

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	INFORME			
	EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA OFICINA DE CONTROL INTERNO			
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:

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	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.	
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.	
MANUAL DE FUNCIONES	Resolución 02909 del 15/12/2021, Ficha No. 8107-13-570 pág. 1513	

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	INFORME			
	EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA OFICINA DE CONTROL INTERNO			
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:

NO. DE EMPLEOS A PROVEER	1 (uno)	
DENOMINACIÓN DE EMPLEO	Técnico Aeronáutico V	
GRADO	09	
DEPENDENCIA	Oficina de Control Disciplinario Interno	
NO. DE FICHA	8105-09-611	
PROPÓSITO DEL EMPLEO	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.	
REQUISITOS	Estudio: 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. Alternativa: 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: Veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada. Alternativa: Veinticuatro (24) meses de experiencia relacionada.
OTROS	1. Tarjeta o matrícula profesional en los casos requeridos por la ley.	
MANUAL DE FUNCIONES	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:

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	INFORME			
	EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA OFICINA DE CONTROL INTERNO			
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.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	INFORME			
	EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA OFICINA DE CONTROL INTERNO			
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.

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	INFORME			
	EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA OFICINA DE CONTROL INTERNO			
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:

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

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.

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

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.

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

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL
SECRETARIA GENERAL
GRUPO PROVISIÓN 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

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	INFORME			
	EVALUACION PROCESO GESTION HUMANA OFICINA DE CONTROL INTERNO			
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	Antigüedad	Edad	Sexo	Descripción Cargo	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.

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

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



RECOMPOSICION
ESTUDIO DE VEÓN



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

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

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.

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

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

- ✓ 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.

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

RECOMENDACIONES

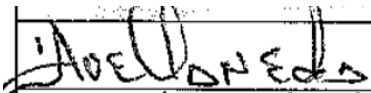
- ✓ Evaluar la posibilidad de sacar a concurso sólo las vacantes no provistas y gestionar un periodo de transición para la realización de los concursos, teniendo en cuenta el tiempo desde el cual la entidad ha vinculado servidores en provisionalidad, los cuales en algunos casos tienen más de 20 años 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.

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



ALFREDO AVELLANEDA HIDALGO

Jefe Oficina de Control Interno (E)

Auditores:

Alfredo Avellaneda Hidalgo

Jorge Enrique Villota Valencia

Alcira Quitíán Rojas



Al contestar cite este número
2023RS069363

Bogotá D.C., 29 de mayo del 2023

Doctor
SERGIO PARÍS MENDOZA
Director
Unidad Administrativa Especial Aeronáutica Civil
Correo electrónico: sergio.paris@aerocivil.gov.co
atencionalciudadano@aerocivil.gov.co

Doctora
MARINA EDERLINDA SEGURA SAENZ
Directora Talento Humano
Unidad Administrativa Especial Aeronáutica Civil
Correo electrónico: marina.segura@aerocivil.gov.co

Asunto: Solicitud de información relacionada con la revisión de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC reportada por la Entidad.

Respetados doctores, reciban un cordial saludo.

De acuerdo con los compromisos adquiridos el pasado 17 de mayo de 2023, en donde se llevó a cabo la mesa de trabajo conjunta con la Unidad Administrativa Especial Aeronáutica Civil - AEROCIVIL, me permito informar que esta Comisión Nacional adelantó la respectiva revisión de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC reportada por la Entidad en el aplicativo SIMO, evidenciando los siguientes puntos que se ponen a su consideración, para que los mismos sean debidamente validados y certificados:

1. En cumplimiento de lo establecido en la Circular Externa No. CNSC-0011 del 24 de noviembre de 2021, mediante la cual se impartieron instrucciones para el reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, la Entidad cargó en el referido aplicativo un total de **trescientos setenta y cuatro (374) empleos con dos mil quinientas treinta y seis (2.536) vacantes** (Ver Anexo 1 – Hoja “Reporte OPEC”), discriminadas de la siguiente forma:

CUERPO	MODALIDAD ABIERTO		MODALIDAD ASCENSO		TOTAL VACANTES
	EMPLEOS	VACANTES	EMPLEOS	VACANTES	
CUERPO AERONÁUTICO	123	1.164	46	381	1.545
CUERPO ADMINISTRATIVO	205	818	85	173	991
TOTAL	328*	1.982	131*	554	2.536

* Resulta necesario precisar que la sumatoria de los empleos descritos en la presente tabla se realiza bajo el entendido de que un mismo empleo puede tener vacantes reportadas tanto en la modalidad de ascenso como de ingreso, aclarando entonces que, aun cuando presenten tal distribución, las vacantes siguen perteneciendo al mismo empleo.

2. Así las cosas, de acuerdo con la clasificación realizada en el aplicativo SIMO, se observa que la AEROCIVIL reportó un total de **novecientas noventa y un (991) vacantes** de su planta de personal del cuerpo administrativo, no obstante, una vez adelantada la correspondiente validación de la información, la CNSC advierte que, en veintitrés (23) empleos con cuarenta y nueve (49) vacantes, el contenido funcional presenta actividades tanto de carácter administrativas como de carácter operativo o misionales, inclusive, llegando a exigir en su requisito mínimo licencias o cursos propiamente del campo aeronáutico, razón por la cual, de manera atenta se solicita que de acuerdo a la naturaleza de los empleos establecidos en el artículo 2 del Decreto 1295 de 2021, la Entidad verifique y precise que en efecto, dichas vacantes sí hacen parte del cuerpo al que fueron reportadas.

Por otra parte, se evidenció que, en el apartado de "Otros" establecido en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales – MEFCL, la Entidad exige que los cursos solicitados para los empleos que se relacionan de manera específica en el Anexo 2, que se adjunta a la presente comunicación, deben estar homologados por el Centro de Estudios Aeronáuticos, y a su vez, se solicitan certificados médicos vigentes y/o certificados emitidos por instituciones avaladas por la Aerocivil, razón por la cual, se requiere conocer:

- ¿Cuál es el estándar de homologación para los cursos solicitados? y precisar el compendio de cursos que serían válidos.
- ¿Cuáles son las especificaciones del certificado médico solicitado?
- ¿Cuáles son las instituciones certificadas y avaladas por el CEA- AEROCIVIL?

Lo anterior, a fin de establecer las reglas a tener en cuenta en la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos.

De igual manera, se requiere por parte de la Entidad que se informe a esta Comisión Nacional si a la fecha ya se encuentran reportadas en el aplicativo SIMO la totalidad de las vacantes que conforman el **cuerpo administrativo** de su planta de personal, pues dicho elemento constituye el punto de partida para la elaboración de la estructura de costos del proceso de selección.

3. Ahora bien, con relación al empleo del Nivel Técnico Aeronáutico, denominado Técnico Aeronáutico II, Grado 6, Código 81, identificado con el código OPEC No. 187741, se evidencia que el mismo presenta funciones relacionadas con procesos de seguridad y escolta de directivos, empleo que a la luz de lo establecido en el literal d) del artículo 5 de la Ley 909 de 2004, no se encuentra catalogado como aquellos de naturaleza de carrera administrativa, razón por la cual, la Entidad debe proceder con el retiro de la OPEC de Escolta desde el aplicativo SIMO.

Cabe aclarar que, de acuerdo con la ficha técnica del MEFCL, dicho empleo hace parte de la Dirección General de la AEROCIVIL como área funcional.

4. Teniendo en cuenta que la OPEC reportada por la entidad en el aplicativo SIMO formará parte integral del Acuerdo de convocatoria que se suscriba para dar inicio al Proceso de Selección, **la información allí registrada debe ser fiel copia de lo contenido en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales – MEFCL vigente**, de ahí que, confrontada la información reportada en el SIMO frente a lo dispuesto en el respectivo MEFCL, se evidenciaron **trece (13) inconsistencias** (Anexo 3) correspondientes a empleos reportados en el cuerpo administrativo y **diecinueve (19)** (Anexo 4) a empleos del cuerpo aeronáutico, razón por la cual, se solicita realizar el ajuste de la información cargada en SIMO conforme a lo establecido en el MEFCL, en un término no mayor a **cinco (5) días hábiles**.

Al respecto, vale la pena recordar que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, la responsabilidad por la veracidad, exactitud, consistencia, correspondencia con las normas que apliquen y oportunidad de la información registrada y aportada a la CNSC, recae exclusivamente en el Representante Legal y el Jefe de la Unidad de Personal o de Talento Humano, o quien haga sus veces.

5. Finalmente, resulta necesario precisar a la Entidad, que una vez subsanadas las inconsistencias referidas en el presente documento, la Oferta Pública reportada por la AEROCIVIL se entenderá definitiva para efectos de adelantar el Proceso de Selección, de ahí que, cualquier ajuste o modificación deberá ser realizada en el aplicativo SIMO, **previa autorización de esta Comisión Nacional.**

Se adjunta lo enunciado:

- **Anexo 1.** Reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa registrada en el aplicativo SIMO – Hoja “Reporte OPEC”.
- **Anexo 2.** Revisión de vacantes del cuerpo administrativo que contienen funciones compartidas y se exigen cursos o licencias específicas del campo aeronáutico.
- **Anexo 3.** Inconsistencias en el reporte OPEC de empleos del cuerpo administrativo frente a información contenida en el MEFCL.
- **Anexo 4.** Inconsistencias en el reporte OPEC de empleos del cuerpo aeronáutico frente a información contenida en el MEFCL.

Atentamente,



SIXTA DILIA ZUÑIGA LINDAO
COMISIONADA

Elaboró: Luis Londoño Rodríguez – Contratista Despacho Comisionada Sixta Zúñiga Lindao.
Revisó: Rafael Ricardo Acosta Rodríguez – Asesor Despacho Comisionada Sixta Zúñiga Lindao.
Jairo Acuña Rodríguez – Abogado Despacho Comisionada Sixta Zúñiga Lindao.
Aprobó: Sonia Milena Benjumea Castellanos – Asesora Proceso de Selección AEROCIVIL 2023.



Al contestar cite Radicado 2024291010014481 Id: 1307432
Folios: 3 Fecha: 2024-05-10 15:26:13
Anexos: 1 DOCUMENTOS ELECTRONICOS,
Remitente: GRUPO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Destinatario: CARLOS ANTONIO ELIAS SUAREZ

Bogotá,

Señor

CARLOS ANTONIO ELIAS SUAREZ
Especialista Aeronáutico I Grado 24
Oficina de Control Disciplinario Interno

Asunto: Respuesta Derecho de Petición radicado No. 2024190010015295 ID 1227872.

Reciba un cordial saludo,

En atención a la solicitud del asunto, la Dirección de Gestión Humana de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, procede a dar respuesta a su Derecho de Petición, conforme a las competencias funcionales previstas en el Decreto 1294 de 2021.

Manifiesta en su solicitud lo siguiente:

"(...) En atención a lo consignado en los artículos 23 de la Constitución Política y el 14 del CPACA, con el debido respeto y reiterando lo solicitado y no satisfecho en escenarios como la negociación colectiva de este año, llego al despacho en derecho de petición para solicitar se sirva autorizar a quien corresponda para que se expidan copias de los siguientes actos administrativos enviados a la Comisión Nacional del Servicio Civil "CNSC", actos administrativos que sirvieron de soportes para la expedición del ACUERDO No. 74 del 3 de octubre de 2023, "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de ascenso e ingreso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - AEROCIVIL" y, el Proceso de Selección No. 2509:

- 1. Los actos administrativos oficiales, expedidos por la administración del doctor Sergio París Mendoza, director general, que soportaron el Proceso de Selección No. 2509 y que sirvieron de fundamento para la expedición del Acuerdo No. 74 del 3 de octubre de 2023.*
- 2. Radicado No. 2023RE091728 del 26 de abril de 2023, mediante el cual la Aerocivil solicita iniciar la primera fase del proceso ofertando los empleos pertenecientes al cuerpo administrativo y el del nivel Inspector de la Aviación Civil.*
- 3. Radicado No. 2023RS100870 del 1 de agosto de 2023, en cual se solicita confirmar concepto técnico de DAFP modificación de nomenclatura de algunos empleos.*

4. *Radicado No. 2023RE161911 del 23 de agosto de 2023, mediante el cual la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil certifica el 30% de los empleos a ofertar en la modalidad de ascenso.*
5. *Radicado No. 2023RE178809 del 19 de septiembre de 2023, en el cual la Aerocivil aprueba el proyecto de Acuerdo y anexo en el cual se establecen los términos y condiciones para adelantar la primera fase del proceso de selección.*
6. *Los documentos o actos administrativos soportes del procedimiento adoptado por la administración para que, en cumplimiento del debido proceso, el principio de publicidad, los terceros involucrados y afectados con el concurso hicieran uso del principio de audiencia y del derecho a la defensa. (...)*

Este Despacho procede a remitir los documentos que reposan en el archivo, como se describe a continuación:

1. Punto uno:

- Radicado 2023291010010718 ID 995949 del 26 de abril de 2023.
- Radicado 2023291000015628 Id: 1030670 del 6 de junio de 2023.
- Radicado 2023RS120003 del 7 de septiembre de 2023, que corresponde a la respuesta a las comunicaciones oficiales con radicados No. 2023210000024598 del 24 de agosto de 2023 y 2023291000026022 del 5 de septiembre de 2023, radicados de entrada CNSC No. 2023RE161792 y No. 2023RE169854, respectivamente.

2. Punto dos:

- Radicado 2023RS094027 del 12 de julio de 2023, que corresponde a la respuesta a los oficios radicados CNSC No. 2023RE091728 del 27 de abril de 2023 y 2023RE132415 del 10 de julio de 2023, relacionados con el proceso de planeación del concurso de méritos de la AEROCIVIL.
- Radicado 2023RS069363 del 29 de mayo de 2023.
- Radicado 2023291010020395 ID 1070400.
- Radicado 2023RS047621 del 18 de abril de 2023.

3. Punto tres:

- Radicado 2023RS028017 del 21 de marzo de 2023.
- Radicado 2023RS116271 del 31 de agosto de 2023, que corresponde a Solicitud de alcance a la comunicación oficial con radicado No. 2023291010024597 del 24 de agosto de 2023, radicado de entrada CNSC No. 2023RE161911.

4. Punto cuatro:

- Radicado 2023291010024597 ID 1107626 del 24 de agosto de 2023.
- Radicado 2023291000026022 ID 1115229 del 05 de septiembre de 2023.

5. Punto cinco:

- Radicado 2023291000021963 ID 1082639 del 01 de agosto de 2023.
- Radicado 2023210000031922 ID 1153263 del 24 de octubre de 2023.
- Radicado 2023RS145197 del 1 de noviembre de 2023.
- Radicado 2023RS146824 del 7 de noviembre de 2023.

6. Punto seis:

- Radicado 2023RS054020 del 26 de abril de 2023.
- Radicado 2023RS140938 del 20 de octubre de 2023.

En lo anteriores términos se da respuesta a su petición.

Cordialmente,



DIANA STELLA PEREZ VELASCO
Directora de Gestión Humana (E)

Elaboró: Gladys Alejandra Téllez / Abogada Contratista Grupo Administración del Talento Humano
Revisó: Luz Mirella Giraldo Ortega / Coordinadora Grupo Administración del Talento Humano



Bogotá, febrero 12 de 2024

PARA: DIRECTOR GENERAL

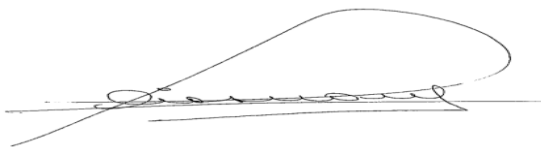
DE: CARLOS ANTONIO ELIAS SUAREZ

Asunto: DERECHO DE PETICION

En atención a lo consignado en los artículos 23 de la Constitución Política y el 14 del CPACA, con el debido respeto y reiterando lo solicitado y no satisfecho en escenarios como la negociación colectiva de este año, llego al despacho en derecho de petición para solicitar se sirva autorizar a quien corresponda para que se expidan copias de los siguientes actos administrativos enviados a la Comisión Nacional del Servicio Civil "CNSC", actos administrativos que sirvieron de soportes para la expedición del ACUERDO No. 74 del 3 de octubre de 2023, "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de ascenso e ingreso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especifico de Carrera Administrativa de la Planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - AEROCIVIL" y, el Proceso de Selección No. 2509:

1. Los actos administrativos oficiales, expedidos por la administración del doctor Sergio París Mendoza, director general, que soportaron el Proceso de Selección No. 2509 y que sirvieron de fundamento para la expedición del Acuerdo No. 74 del 3 de octubre de 2023.
2. Radicado No. 2023RE091728 del 26 de abril de 2023, mediante el cual la Aerocivil solicita iniciar la primera fase del proceso ofertando los empleos pertenecientes al cuerpo administrativo y el del nivel Inspector de la Aviación Civil.
3. Radicado No. 2023RS100870 del 1 de agosto de 2023, en cual se solicita confirmar concepto técnico de DAFP modificación de nomenclatura de algunos empleos.
4. Radicado No. 2023RE161911 del 23 de agosto de 2023, mediante el cual la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil certifica el 30% de los empleos a ofertar en la modalidad de ascenso.
5. Radicado No. 2023RE178809 del 19 de septiembre de 2023, en el cual la Aerocivil aprueba el proyecto de Acuerdo y anexo en el cual se establecen los términos y condiciones para adelantar la primera fase del proceso de selección.
6. Los documentos o actos administrativos soportes del procedimiento adoptado por la administración para que, en cumplimiento del debido proceso, el principio de publicidad, los terceros involucrados y afectados con el concurso hicieran uso del principio de audiencia y del derecho a la defensa.

Sin otro particular, atentamente,



CARLOS ANTONIO ELIAS SUAREZ
C. C. No 12.551.185 de Santa Marta
Especialista Aeronáutico I