

ACUERDO DE GESTIÓN VIGENCIA 2021 UAEAC
ANEJO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES
SECRETARÍA GENERAL-DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio- fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento o año	Resultado	Evidencias		
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre			% Cumplimiento o de indicador 2º Semestre	Descripción	Ubicación
1	Objetivo Institucional No. 6 "La Transformación Institucional a la Modernidad"	Cumplir con las actividades programadas en el Plan de Acción 2021	Numero de actividades ejecutadas/Numero de actividades programadas	31/01/2021-31/12/2021	Implementar el proyecto de Fortalecimiento Institucional en el componente de planta de personal en un 70%. Implementar la estrategia de gestión para el cambio y la transformación cultural de la Entidad. Implementar el Sistema de Gestión de Conocimiento en la Aerocvi.	40%	20%	17%	20%	17%	17%	17%	<p>Durante el primer semestre de la vigencia 2021, la Aerocvi Civil continuó con las gestiones ante el Gobierno Nacional para buscar la aprobación de proyecto de Fortalecimiento Institucional, a continuación se detallan las actividades realizadas:</p> <p>a) Mesas de trabajo con el DAFI para detallar en los proyectos de decreto de Estructura, Nomenclatura, Planta de Personal y Escala Salarial; b) Publicación del proyecto de Decreto de Estructura en la página web del Ministerio de Transporte del 18/02/21 al 05/03/21; c) Recopilación de firmas de los Decretos en el DAFI, Ministerio de Transporte y Ministerio de Relaciones Exteriores; d) Viabilidad presupuestal por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, ratificando a viables expedidas en el mes de diciembre 2020; e) Radicación del proyecto de fortalecimiento institucional ante el DAFI, en los proyectos de decreto de Estructura, Nomenclatura, Planta de Personal y Escala Salarial; f) Subsanación en masa de trabajo realizadas con la oficina jurídica de DAFI en compañía del Ministerio de Transporte y el Departamento Administrativo de la Función Pública de todo el proyecto, sus decretos y memorias justificativas.</p> <p>La Entidad cuenta con el proyecto de Resolución del Manual de Funciones, Requisitos y Competencias laborales y el proyecto de Resolución de Grupos Interiores de Trabajo ajustados a la nueva planta de la Aerocvi. La Dirección de Talento Humano en la revisión de las fichas de cada uno de los nuevos requisitos a la fecha a revisado 667 fichas de un total de 763.</p> <p>1.2 Se continuaron con las sesiones de expectativa y sensibilización del proyecto de Gestión del Cambio Fase II con los servidores públicos que cumplen funciones de coordinación de grupo en el Nive Central.</p> <p>Además, una vez validadas y diseñadas las acciones de intervención requeridas para los grupos y procesos, la Dirección de Talento Humano estructuró los documentos del proceso pre contractual con el cual se busca contratar a la empresa consultora que va acompañar a Aerocvi en el proyecto, estos serán radicados en el mes de julio ante la Dirección Administrativa.</p> <p>1.3 El Equipo Institucional de Gestión de Conocimiento a partir de mapa de saberes de la Entidad desarrolla el proceso de armonización de los conocimientos tácitos y explícitos del mapa de saberes con el mapa de procesos y el modelo de uso y apropiación TI.</p> <p>En el marco de desarrollo de los procesos de capacitación y relacionamiento interinstitucional, Oficina Estándares Internacionales, Secretaría de Seguros Operacionales y de la Aviación Civil, Plan de Navegación Aérea para Colombia - PNA CO - con Cencin, Estudios Aeronáuticos y Dirección de Talento Humano, en alianza con la OACI y con la Agencia Presidencial para la Cooperación Internacional, se</p>		
2	Objetivo Institucional No. 6 "La Transformación Institucional a la Modernidad"	Dar tratamiento y cierre a los hallazgos de (Contraloría y de Control Interno).	Numero de hallazgos DC cerrados y/o gestionados/Total de hallazgos DC	31/01/2021-31/12/2021	Dar tratamiento y/o cierre a los hallazgos de las auditorías de Control Interno. Dar tratamiento y/o cierre a los hallazgos de las auditorías de Contraloría.	20%	10%	8%	10%	8%	8%	8%	<p>1. Como resultado de las auditorías de la Oficina de Control Interno, la Dirección de Talento Humano cuenta en la vigencia 2021 con ocho (8) hallazgos abiertos, de los cuales once (5) se gestionan para su cierre y tres (3) fueron generados el día 21 de junio de la presente vigencia.</p> <p>2. La Aerocvi Civil, para dar cierre al hallazgo de la Contraloría General de la República, se encuentra trabajando con la Comisión Nacional de Servicio Civil, el estado de planeación del Concurso Público de Mérito para el nivel Inspector de la Aviación Civil. Se espera publicar la convocatoria este año.</p> <p>3. La Dirección de Talento Humano se encuentra trabajando con cada uno de sus grupos y con el acuerdo de Talento Humano con el OACI en Organización y Calidad Aeronáutica en la revisión, actualización y retro de la documentación apoyo de proceso en el Sistema de Gestión. El siguiente es el panorama a la fecha de corte del presente informe:</p> <p>Total documentos proces: TH 117 81 %, revisión - documental 18 80 %, vigentes</p> <p>3.2 El proceso de talento humano cuenta con 4 indicadores los cuales a fecha de corte fueron medidos así: 1. Eficacia de las evaluaciones de desempeño: Anual 95% - No. Total de evaluaciones de desempeño laboral a realizar: No. de servidores públicos que realizaron la evaluación de desempeño laboral. 2. Cumplimiento de presupuesto de inversión - Trimestral 53% - %. Cumplimiento de presupuesto de inversión bienestar social y seguridad y salud en el trabajo. 3. Índice de provisión de empleo: Semestre Junio - 140%, encargos y nuevos nombramientos en el semestre / No. total encargos y nuevos nombramientos a proveer en un año / 100%. 4. Rotación de personal - Semestre Junio - 75%, de novedades generadas en la planta de personal (retiros, ubicaciones, designaciones, nombramientos, ascensos, No. total de planilla legal) / 100%.</p>		
3	Objetivo Institucional No. 6 "La Transformación Institucional a la Modernidad"	Mantener actualizar y mejorar el o los procesos (que le aplique) en el aplicativo de Sistema de Gestión - SG	Numero de indicadores medidos y analizados por proces/Total de indicadores de proces/Total de documentos de o los procesos de área	31/01/2021-31/12/2021	Mantener actualizar y mejorar el o los procesos (que le aplique) y toda su documentación de acuerdo con la periodicidad establecida. Actualizar la ficha técnica, medir y analizar periódicamente los indicadores de gestión de los procesos (que le aplique).	15%	7,5%	7%	7,5%	7%	7%	7%	<p>Total documentos proces: TH 117 81 %, revisión - documental 18 80 %, vigentes</p> <p>3.2 El proceso de talento humano cuenta con 4 indicadores los cuales a fecha de corte fueron medidos así: 1. Eficacia de las evaluaciones de desempeño: Anual 95% - No. Total de evaluaciones de desempeño laboral a realizar: No. de servidores públicos que realizaron la evaluación de desempeño laboral. 2. Cumplimiento de presupuesto de inversión - Trimestral 53% - %. Cumplimiento de presupuesto de inversión bienestar social y seguridad y salud en el trabajo. 3. Índice de provisión de empleo: Semestre Junio - 140%, encargos y nuevos nombramientos en el semestre / No. total encargos y nuevos nombramientos a proveer en un año / 100%. 4. Rotación de personal - Semestre Junio - 75%, de novedades generadas en la planta de personal (retiros, ubicaciones, designaciones, nombramientos, ascensos, No. total de planilla legal) / 100%.</p>		
4	Objetivo Institucional No. 1 "Institucionalidad"	Participar en la implementación del fortalecimiento institucional.	No. De actividades implementadas/No de actividades programadas	1/03/2021-31/12/2021	Participar en la implementación de las actividades definidas en la hoja de ruta del fortalecimiento institucional.	25%	12,5%	11%	12,5%	11%	11%	11%	<p>El Equipo de Transformación para Fortalecimiento Institucional, elaboró el cronograma de implementación del proyecto reestructura, planta de personal, nomenclatura y escala salarial de la Aerocvi. El documento fue presentado a Dirección General y está siendo implementado por la entidad. De 87 actividades programadas 30 están cumplidas a 100%, 27 están en ejecución y 30 están programadas para iniciar en el segundo semestre sujeta a la aprobación de los Decretos presentados ante el Gobierno Nacional.</p>		
Total							100%	50%	43%	0%	50%	0%	43%	43%	0%

Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional).

FECHA: 30 de junio de 2021
 VIGENCIA: 2021


JULIO CESAR FREYRE SANCHEZ
 Firma del Supervisor Jerárquico


LINA MARCELA MELO
 Firma del Gerente Público