ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES
SECRETARIA GENERAL-DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Concertación								Avance					Evaluación			Evidencias	
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio - fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado		% cumplimiento programado a 1er semestre	Seg I sem	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre	Seg II sem	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	Descripción	Ubicación
4	La transformación institucional a la modernidad	Mantener, actualizar y mejorar el o los procesos (que le apliquen) en el aplicativo del Sistema Integrado de Gestión SIG	Número de documentos del o los proceso(s) actualizado(s) en el SIG /Total de documentos del o los proceso(s) del área	31/01/2020 31/12/2020	Mantener, actualizar y mejorar el o los proceso(s) (que le apliquen) y toda su documentación de acuerdo con la periodicidad establecida	16%	6%	8%	2,4%	8%	8%	2,4%	5%	12%	78%	Durante el primer semestre de la vigencia 2020, se han actualizado, cinco (5) documentos del Proceso de Talento Humano: 1. Formatos de Ayuda Educativa Servidoras V2 2. Autorización Alojamiento Centros Vacacionales 3. Plan de Trabajo Contingencia Virus Covid 19. 4. Evaluación Reinduccion Institucional V2. 5. Procedimiento Vinculación.	Sistema de Gestión - ISOLUCION	https://teams.microsoft.com/_#/files/General?threadId=19%3A8d0182ebc8174a0cadacaae77f3c5bf4%40thread.tacv2&ctxwchannel&context=4.1&rootfoldere=%252Fsites%252FSeguimientoAcuerdosdeGestin-SG-Direcciones%252FShared%2520Documents%252FGeneral%252Facuerdo%2520Cierre%2520Vigencia%2520SG-Direcciones_2020%252FDIRECCI%25C3%2593N%2520DE%2520TALENTO%2520HUMANO%252F4.1
			Número de indicadores medidos y analizados por proceso / Total de indicadores del proceso		Actualizar la ficha técnica, medir y analizar periódicamente los indicadores de gestión del o los proceso(s) (que le apliquen)		5%		2,6%			2,4%				De acuerdo con los lineamientos del Sistema de Gestión 80 documentos deben ser revisados. En cuando a los indicadores: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: 2 revisados y actualizados - 100% Gestión del Talento Humano: 1 actualizado, 1 por actualizar total 2 - 50% Se revisaron y actualizaron los riesgos de gestión, total de riesgos actualizados 4 de 4 -100%, para esto se contó con el acompañamiento de la OAP. De otra parte la Dirección de Talento Humano y sus coordinaciones vienen adelantando las reuniones de Equipo de Gerencia trimestralmente y sus evidencias se encuentran en la Herramienta de ISOLUCION, conforme a lo establecido en la Resolución No. 832 del 27 de marzo de 2019.	Sistema de Gestión - ISOLUCION	https://teams.microsoft.com/_#/files/General?threadId=19%3A8d0182ebc8174a0cadacaae77f3c5bf4%40thread.tacv2&ctxwchannel&context=4.2&rootfoldere=%252Fsites%252FSeguimientoAcuerdosdeGestin-SG-Direcciones%252FShared%2520Documents%252FGeneral%252Facuerdo%2520Cierre%2520Vigencia%2520SG-Direcciones_2020%252FDIRECCI%25C3%2593N%2520DE%2520TALENTO%2520HUMANO%252F4.2
			Número de nesgos gestionados / Total de nesgos		Revisar y actualizar los nesgos de corrupción y de gestión del o los procesos (que le apliquen); analizar los controles implementados.		5%		2,6%			2,4%				*A cierre de la vigencia 2020 en el Sistema de Gestión (herramienta ISOLUCION) se registra la siguiente información: Documentos actualizados: 46 avance del 39% Listado Maestro de Documentos total: 119 *La Dirección de Talento Humano tiene a su cargo cuatro indicadores los cuales se miden semestralmente (tres (3), y uno (1) trimestral) % Eficacia en las evaluaciones de desempeño Semestral – 98.97% % Cumplimiento de Presupuesto de Inversión Trimestral – 73% Índice de provisión de empleos Semestral – 100 % Rotación de personal Semestral - 64% *La Dirección de Talento Humano con el acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación adelantó en los meses de noviembre y diciembre de 2020, la evaluación de Riesgos de Corrupción y de Gestión estos se encuentran actualizados en un 100%.	Sistema de Gestión - ISOLUCION	https://teams.microsoft.com/_#/files/General?threadId=19%3A8d0182ebc8174a0cadacaae77f3c5bf4%40thread.tacv2&ctxwchannel&context=4.3&rootfoldere=%252Fsites%252FSeguimientoAcuerdosdeGestin-SG-Direcciones%252FShared%2520Documents%252FGeneral%252Facuerdo%2520Cierre%2520Vigencia%2520SG-Direcciones_2020%252FDIRECCI%25C3%2593N%2520DE%2520TALENTO%2520HUMANO%252F4.3
5	La transformación institucional a la modernidad	Participar activamente en el proyecto de fortalecimiento institucional	Un (1) Estudio Técnico gestionado	31/01/2020 31/12/2020	Gestionar ante el Gobierno Nacional la aprobación de un Estudio Técnico de Fortalecimiento Institucional	22%	7%	11%	2,5%	7,5%	11%	4,5%	13%	21%	94%	El 03 de abril se realizó reunión a través de Microsoft Teams, con el propósito de presentar y radicar la propuesta de fortalecimiento institucional ante el DAFP. El 01 de junio se efectuó una segunda mesa de trabajo entre el DAFP y la Aerocivil, en la cual el Director General, Juan Carlos Salazar Gómez sustentó las observaciones realizadas en abril al estudio de fortalecimiento institucional y aclaró las necesidades que posee la Entidad para la implementación de la propuesta. - El 12 de junio se llevó a cabo la tercera mesa de trabajo entre el DAFP y la Aerocivil, en la que participó el Director de Desarrollo Organizacional de la Función Pública, aquí se aclararon diferentes aspectos y puntos claves del fortalecimiento institucional. - El 24 de junio se realizó la cuarta mesa de trabajo entre el DAFP y la Aerocivil, en la cual se abordó el tema de la viabilidad de la Dirección de Investigación y Accidentes. - El 30 de junio se efectuó la quinta mesa de trabajo entre el DAFP y la Aerocivil, para sustentar la línea de mando propuesta de las Direcciones Regionales y la nueva Subdirección General.	Soportes de presentaciones y mesas de trabajo del proyecto de Fortalecimiento Institucional	https://teams.microsoft.com/_#/files/General?threadId=19%3A8d0182ebc8174a0cadacaae77f3c5bf4%40thread.tacv2&ctxwchannel&context=5.1&rootfoldere=%252Fsites%252FSeguimientoAcuerdosdeGestin-SG-Direcciones%252FShared%2520Documents%252FGeneral%252FAcuerdo%2520Cierre%2520Vigencia%2520SG-Direcciones_2020%252FDIRECCI%25C3%2593N%2520DE%2520TALENTO%2520HUMANO%252F5.1
			Porcentaje (%) de avance en la provisión de la planta aprobada Una (1) Resolución de Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales Una (1) Resolución de Grupos Internos de Trabajo	31/01/2020 31/12/2020	Adecuar la planta de personal al nuevo modelo de operación de la Entidad, en el marco del proyecto de Fortalecimiento Institucional.		7%		2,2%			3%				El Grupo de Carrera Administrativa de la Dirección de Talento Humano continuo con el proceso de provisión de vacantes, a 30 de junio de 2020 fueron provistos 84 empleos, lo que equivale a un porcentaje de avance del 39%. Esta provisión se realiza a través de encargo o nombramiento provisional. La información es publicada en la página web e intranet: http://www.aerocivil.gov.co/aerocivil/talento-humano/Paginas/Estudio-Verificacion-Requisitos.aspx http://intranet.aerocivil.gov.co/talento-humano/Paginas/Convocatoria-Interna.aspx El Consorcio entregó en el mes de abril de 2020 el Manual de Funciones y Competencias Laborales. La Supervisión del Contrato junto al Grupo de Carrera Administrativa revisaron la herramienta MFCL, para lo cual sostuvieron reuniones durante los meses de abril mayo y junio así: ABRIL 17 – 21 -25 y 30 MAYO 5 – 6- 7- 11 -13 – 14 -15 -18 -19 – 21 -27 – 28 y 29 JUNIO 01 -02 – 05 -11 -12. Mediante las herramientas de OneNote y OneDrive se entregaron al Consorcio Aeronáutica 150 hojas de observaciones al Manual de Funciones y se sostuvieron reuniones acerca de cuadros funcionales, distribución de empleos y diferentes situaciones en los niveles de los manuales de funciones. Se presentó ante el Director General la creación de un equipo de trabajo de Transformación para el Fortalecimiento Institucional en cuatro reuniones realizadas los días 30 de mayo, 01 - 18 y 25 de junio. El grupo desarrollará la entrega de los actos administrativos de Grupos Internos de Trabajo y Manual de Funciones y de Competencias Laborales entre otros proyectos para la implementación y transformación institucional. La Fase II del Proyecto Gestión del Cambio ejecuta las siguientes actividades: Definición de términos de referencia y requerimientos de desarrollo Diseño de matrices para productos 1 y 2 Presentación de Estudios Previos y documentos para el proceso de Contratación Sustentación de proyecto de contratación Respuesta al proceso de contratación: en la cual el Comité de Contratación decide que el proyecto no se puede realizar a través de la figura de contratación directiva, sino que debe efectuarse por un concurso de méritos. Reunión COMPENSAR – Comunicación de respuesta al proceso de contratación El Modelo de Relevo Generacional tiene como objetivo DESARROLLAR una estructura de gestión pensional que garantice al Servidor Público y su familia la inclusión y participación en el Sistema General de Pensión con el fin de contar con protección a lo largo de su vida laboral; y cuando lleguen a la edad de jubilación puedan tener una vejez digna y tranquila. El Modelo aborda la estructura de: Caracterización poblacional Ingreso Permanencia – Trayectoria Etapa: Mecanismos de aprehensión y apropiación del Sistema Pensional	Soportes de mesas de trabajo y observaciones realizadas a los Manuales de Funciones y avance de provisión de empleos	https://teams.microsoft.com/_#/files/General?threadId=19%3A8d0182ebc8174a0cadacaae77f3c5bf4%40thread.tacv2&ctxwchannel&context=5.2&rootfoldere=%252Fsites%252FSeguimientoAcuerdosdeGestin-SG-Direcciones%252FShared%2520Documents%252FGeneral%252FAcuerdo%2520Cierre%2520Vigencia%2520SG-Direcciones_2020%252FDIRECCI%25C3%2593N%2520DE%2520TALENTO%2520HUMANO%252F5.2

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES
SECRETARIA GENERAL-DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Concertación								Avance					Evaluación			Evidencias	
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio - fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado		% cumplimiento programado a 1er semestre	Seg I sem	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre	Seg II sem	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	Descripción	Ubicación
1	La transformación institucional a la modernidad	Cumplir con las actividades programadas en el Plan de Acción	Numero de actividades realizadas / Total Actividades programadas	31/01/2020 31/12/2020	Definir el Sistema de Gestión del Conocimiento en la Aerocivil	21%	10%	10%	5%	10.0%	11%	5%	11%	21%	100%	Entrega del documento de Modelo de Gestión del Conocimiento al DAFP para validación tercera fase. Una vez se desarrolle la validación se iniciarán los siguientes procesos: Validación Oficina Asesora de Planeación (4 Macroprocesos. 33 procesos. 28 grupos) Validación de desarrollo tecnológico institucional para la Gestión del Conocimiento y la Innovación Trabajo colaborativo y conformación de equipo institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación (28 participantes) Alineación e implementación institucional: Componentes: (Sistema de Gestión – Modelo DNAO – Modelo AO – Modelo Gestión del Conocimiento y la Innovación). El Proyecto METODOLOGÍA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA LA COOPERACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL tiene como objetivo establecer un proceso metodológico basado en el desarrollo del Marco Lógico y la Prospectiva de escenarios que potencialice en la Entidad la capacidad de relacionamiento interinstitucional para el fortalecimiento de la Gestión del Conocimiento en el marco de la Cooperación Nacional e Internacional: Cooperación Técnica Cooperación Financiera. Coopeación Sur - Sur. Cooperación Descentralizada Cooperación Interinstitucional. Cooperación Organizacional yCooperación Trinagular Para el cierre de la vigencia 2020 se registraron los siguientes avances en materia del Sistema de Gestión del Conocimiento: Validación de la cuarta fase del Documento de Modelo de Gestión del Conocimiento con el DAFP. Procesos validados en la Aerocivil: Validación Oficina Asesora de Planeación (4 Macroprocesos. 33 procesos. 28 grupos) Trabajo colaborativo y conformación de equipo institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación (Convocatoria) Alineación e implementación institucional: Componentes: (Sistema de Gestión – Modelo DNAO – Modelo AO – Modelo Gestión del Conocimiento y la Innovación). La Dirección de Talento Humano entrega los avances correspondientes al Proyecto METODOLOGÍA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA LA COOPERACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL acorde a los lineamientos de incentivos a los servidores públicos y Plan Nacional de Capacitación y Formación 2020 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública. Estructuración del Mapa de Conocimiento para la definición de la herramienta tecnológica para el Sistema de Gestión del Conocimiento. Participación del Equipo de Gestión de Conocimiento y la Innovación en la mesa de trabajo y asesoría de innovación pública – DAFP y en el Curso Innovación Pública – Gestión del Conocimiento (15 participantes).	Informes de ejecución del PIC 2020 de julio a diciembre	https://teams.microsoft.com/_#/files/General?threadId=19%3A8d0f82ebc8174a0cadacaae77f3c5bf4%40thread.tacv2&ctxtechannel&context=1.1&rootfolder=%252Fsites%252FSeguimientoAcuerdosdeGestin-SG-Direcciones%252FShared%2520Documents%252FGeneral%252FAcuerdo%2520Cierre%2520Vigencia%2520SG-Direcciones_2020%252FDIRECCI%25C3%2593N%2520DE%2520TALENTO%2520HUMANO%252F1.1
			Actividades realizadas / Actividades programadas)*100		Desarrollar el 100% el Plan Institucional de Capacitación - PIC para el desarrollo integral de los servidores públicos.		11%		5%			6%				El cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación y Oferta Académica a la 30 de junio de 2020 es de 34%. con el desarrollo de 360 actividades de las 1057 programadas. orientadas al fortalecimiento institucional y de la Seguridad de la Aviación Civil. * 8156 personas capacitadas (5163 servidores capacitados y 2993 personas externas / 14.854 personas a capacitar en 2020= 55% de avance) Adicionalmente. la Dirección de Talento Humano en el marco de las relaciones interinstitucionales. generó alianzas para el desarrollo de actividades de formación a costo cero como: Archivo General de la Nación. Cámara de Comercio de Bogotá. Ministerio de Transporte. Contraloría General de la República. Departamento Administrativo de la Función Pública. Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado y Compensar. Total de cursos: 48 Total de personas capacitadas: 1384. A fecha de corte del 31 de diciembre de 2020. el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación y Oferta Académica es del 100%. con el desarrollo de 945 actividades de las 941 programadas según Consejo Directivo del pasado 4 de diciembre de 2020: En las actividades de formación. participaron los grupos de interés así: * Total de servidores públicos: 13.629 (2.485 individuales) * Total de personal externo: 6.194 El Consejo Directivo del Centro de Estudios Aeronáuticos – CEA. en reunión celebrada el día 4 de diciembre de 2020. decidió modificar la cantidad de actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020 de 1057 a 941 actividades. debido a la contingencia sanitaria generada por el COVID-19. Por esta situación. varios servidores públicos de la Entidad se vieron afectados. lo que no les permitió atender las capacitaciones programadas. de igual manera esto ha generado que los servidores activos tengan que ejecutar otras obligaciones para dar cumplimiento con los objetivos institucionales. dando prioridad a las necesidades del servicio.		http://www.centrodeestudiosaeronauticos.edu.co/cea/informe-de-Gestion/Paginas/Seguimiento-de-Ejecucion.aspx
2	La transformación institucional a la modernidad	Cumplimiento en Ejecución de Obligaciones programadas ante el Ministerio de Transporte de los proyectos de inversión a cargo	El valor total de las obligaciones semestrales / Total de la apropiación asignada.	31/01/2020 31/12/2020	Ejecutar las Obligaciones. de los proyectos de inversión a cargo conforme a lo programado ante el Ministerio de Transporte	30%	30%	15%	2% 2%	4.0%	15%	2% 2%	4%	8%	27%	En el rubro presupuestal C-2499-0600-7-0-2499054-02 "ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS - DOCUMENTOS DE PLANEACIÓN - DESARROLLO DE PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO ORIENTADOS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DE LA AEROCIVIL A NIVEL NACIONAL". la Dirección de Talento Humano ejecutó $79.354.724 equivalentes al 15.09% del valor apropiado ($525.760.000). Adicionalmente. por el rubro C-2499-0600-8-0-2499060-02 "ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS - SERVICIO DE IMPLEMENTACIÓN SISTEMAS DE GESTIÓN - FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL Y SU TALENTO HUMANO NIVEL NACIONAL". la Dirección de Talento Humano ejecutó $498.120.429 equivalentes al 16.19% del valor apropiado ($375.851.067).	Informes de ejecución presupuestal SIIF	https://teams.microsoft.com/_#/files/General?threadId=19%3A8d0f82ebc8174a0cadacaae77f3c5bf4%40thread.tacv2&ctxtechannel&context=2&rootfolder=%252Fsites%252FSeguimientoAcuerdosdeGestin-SG-Direcciones%252FShared%2520Documents%252FGeneral%252FAcuerdo%2520Cierre%2520Vigencia%2520SG-Direcciones_2020%252F5%25F2
3	La transformación institucional a la modernidad	Dar tratamiento y cierre a los Hallazgos de (Contraloría y de Control Interno). no conformidades de Auditorías y Discrepancias (las que apliquen) con el fin de cerrar los mismos.	Numero de hallazgos cerrados y/o gestionados / Total de hallazgos	31/01/2020 31/12/2020	Dar tratamiento y/o cierre a los Hallazgos de Contraloría (las que apliquen)	11%	6%	5%	2,5%	5.0%	6.0%	3%	6%	11%	100%	La Coordinadira del Grupo de Carrera Administrativa remitió informe a la OCI para mostrar las avances. entre los que se encuentran: • La Aerocivil y la Comisión Nacional del Servicio Civil continúan trabajando en la etapa de planeación del concurso de méritos de la entidad. Es pertinente resaltar que desde el momento en el cual se estableció dar inicio con las actividades requeridas para la ejecución de la misma. se ha realizado un seguimiento constante cumpliendo con cada uno de los compromisos establecidos en las distintas reuniones efectuadas entre delegados de la CNSC y de la Aerocivil. • Se continuó con el Registro Público de Carrera. se anexan las resoluciones. • A la fecha la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC no ha remitido a la U.A.E.A.C. una proyección de costos por vacante para la convocatoria aún cuando ya se cuenta con una estructura del proceso de selección definida. ni a su vez el proyecto de acuerdo de la convocatoria. A cierre de la vigencia 2020. la Dirección de Talentlb Humano continuó gestionando el hallazgo referente a la realización del concuso de méntos. a continuación de detallan las actividades realizada durante el segundo semestre: La Comisión Nacional del Servicio Civil expidió la RESOLUCIÓN Nº 6705 DE 2020 del 12-06-2020 / Radicado CNSC No. 20202240067055 "Por la cual se dispone el recaudo de unos recursos de la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL -AEROCIVIL- con NIT 899999059-3. para financiar los costos que le corresponden del proceso de selección para proveer los empleos vacantes de su planta de personal". Ante la cual la U.A.E. de Aeronáutica Civil. se pronunció mediante: La Resolución No. 01452 de 30 de julio de 2020 "Por la cual se ordena el pago para financiar los costos que le corresponden a la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil del proceso de selección para proveer los empleos vacantes de su planta de personal" --> Ordenó el gasto y el pago de Quinientos millones de pesos ($500.000.000) M/CTE a la CNSC. La Resolución No. 02024 de 15 de octubre de 2020 "Por la cual se ordena el pago para financiar los costos que le corresponden a la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil del proceso de selección para proveer los empleos vacantes de su planta de personal". --> Ordenó el gasto y el pago de Cuatrocientos treinta y nueve millones doscientos cuarenta y ocho mil doscientos treinta pesos ($439.248.230) M/CTE a la CNSC. - La estimación de costos para financiar el Proceso de Selección de Ingreso de la Aerocivil. fue aprobada por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC en Sala Plena de Comisionados del 17 de septiembre de 2020. determinando que el valor por vacante ascendió a la suma de $5.624.241.90. por lo que. para 167 vacantes. en principio. la Aerocivil deberá financiar el valor de $939.248.230. cancelados a la fecha en su totalidad por parte de la U.A.E. de Aeronáutica Civil a la CNSC. Durante la vigencia 2020 se cerraron en total 11 hallazgos. lo que corresponde a un 92% de cumplimiento de hallazgos cerrados y 100% de hallazgos gestionados.	Documentos trabajo con la CNSC	https://teams.microsoft.com/_#/files/General?threadId=19%3A8d0f82ebc8174a0cadacaae77f3c5bf4%40thread.tacv2&ctx=channel&context=3.1&rootfolder=%252Fsites%252FSeguimientoAcuerdosdeGestin-SG-Direcciones%252FShared%2520Documents%252FGeneral%252FAcuerdo%2520SEM%252001_-SG-Direcci%25C3%25B3n%2520de%2520Talento%2520Humano%252F3.1
			Numero de hallazgos cerrados y/o gestionados / Total de hallazgos		Dar tratamiento y/o cierre a los Hallazgos de las auditorias de Control Interno en el aplicativo ISOLUTION.		5%		2,5%			3%				Durante la vigencia 2020 se gestionaron 22 hallazgos correspondientes al 100%. de los cuales 16 fueron cerrados y 6 se encuentran abiertos para un porcentaje de cumplimiento sobre hallazgos cerrados del 73% y gestionados del 100%.	Informe hallazgos ISOLUCION	https://teams.microsoft.com/_#/files/General?threadId=19%3A8d0f82ebc8174a0cadacaae77f3c5bf4%40thread.tacv2&ctx=channel&context=3.2&rootfolder=%252Fsites%252FSeguimientoAcuerdosdeGestin-SG-Direcciones%252FShared%2520Documents%252FGeneral%252FAcuerdo%2520Cierre%2520Vigencia%2520SG-Direcciones_2020%252FDIRECCI%25C3%2593N%2520DE%2520TALENTO%2520HUMANO%252F3.2

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES
SECRETARIA GENERAL-DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Concertación									Avance					Evaluación			Evidencias	
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio - fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado		% cumplimiento programado a 1er semestre	Seg I sem	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre	Seg II sem	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	Descripción	Ubicación
			Un (1)Documento técnico de la estrategia de gestión para el cambio y la transformación cultural para la Entidad	31/01/2020 31/12/2020	Definir y desarrollar una estrategia de gestión para el cambio y la transformación cultural de la Entidad		8%	2,8%			5,3%				Pre- pensión Pensión El DAPRE remite a la Entidad, el 13 de octubre de 2020, concepto favorable para la realización del fortalecimiento institucional por fases, con provisión de cargo de manera gradual, sujeto a la apropiación presupuestal, iniciando en la vigencia 2021 con la creación de cuadros funcionales y la ampliación de la planta de personas en 35 cargos estratégicos. El día 03 de diciembre de 2002 el Consejo Directivo de la Aerocivil, decidió someter a consideración del Gobierno Nacional la aprobación del Proyecto de Fortalecimiento Institucional. Después de un arduo trabajo de las directivas de la Aerocivil y sus apoyos, el día 07 de diciembre de 2020 se envían los tres (3) proyectos de decreto de estructura, nomenclatura y planta de personal del Fortalecimiento Institucional a la Subdirectora de la Función Pública, Claudia Hernández León. El 20 de octubre de 2020 se radica ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público la solicitud la viabilidad presupuestal. Posteriormente, el día 22 de diciembre de 2020, se recibe por parte de esta cartera la viabilidad presupuestal para la modificación de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil – Aerocivil, ratificando el aval al proyecto de Fortalecimiento Institucional. La Aerocivil remite al Ministerio de Transporte los tres (3) proyectos de decreto de estructura, nomenclatura y planta de personal del Fortalecimiento Institucional, con el fin de ser publicados en la página web https://www.mintransporte.gov.co/, para consulta de la ciudadanía. De igual forma, el Director General, Juan Carlos Salazar Gómez, los días 17 y 18 de diciembre de 2020, socializó los avances del proyecto de Fortalecimiento con los servidores públicos y las organizaciones sindicales. El Grupo de Carrera Administrativa de la Dirección de Talento Humano continuó con el proceso de provisión de vacantes, a 31 de diciembre de 2020 fueron provistos 470 empleos. De esta forma se cumple al 100% con la meta de proveer 215 cargos de la planta autorizada (80%). Esta provisión se realiza a través de encargo o nombramiento provisional. La información es publicada en la página web e intranet: //www.aerocivil.gov.co/aerocivil/talento-humano/Paginas/Estudio-Verificacion-Requisitos.aspx, http://intranet.aerocivil.gov.co/talento-humano/Paginas/Convocatoria-Interna.aspx El 19 de octubre de 2020 se divulgó a la comunidad aeronáutica, para recibir observaciones, el proyecto de Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Dirección de Infraestructura y de la Dirección de Telecomunicaciones y Ayudas a la Navegación Aérea. El Consorcio Aeronáutica, después de haber recibido de parte de la Entidad la distribución de empleos definitiva para la planta actual y propuesta, entregó el Manual de Funciones y Competencias Laborales, documento que hace parte del	Documentos sensibilización, priorización e intervención y fase II proyecto gestión del cambio	https://teams.microsoft.com/_#/files/General?threadId=19%3A8cd0f92ebc8174a0cadaaae7713c5bf4%40thread.tacv2&threadChannel&contextId=3&rootFolder=%252Fsites%252FSeguimientoAcuerdosdeGestin-SG-Direcciones%252FShared%2520Documents%252FGenral%252FAcuerdo%2520Cierre%2520Vigencia%2520SG-Direcciones_2020%252FDIRECCI%25C3%2593N%2520DE%2520TALENTO%2520HUMANO%252F5.3
Total						100%	100%	49,0%	34,1%	34,1%	51,0%	38,9%	38,9%	73,0%	79,6%			
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)															0%			
															80%			

FECHA	29 DE ENERO DE 2021	JULIO CESAR FREYRE SANCHEZ Firma del Superior Jerárquico	LINA MARCELA MELO RODRÍGUEZ Firma del Gerente Público
VIGENCIA	2020		

ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoracion	
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

	Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoracion de los servidores publicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno			
			60%	20%	20%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	4	5	5		4,7	
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	5			
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	4	5			
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	5			
	Total Puntaje del valorador		2,7	1,0	1,0			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	4	5		4,4	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	4	5	5			
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	4	4	4			
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	4	4	5			
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	4			
	Total Puntaje Evaluador		2,6	0,9	0,9			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	4	4	4		4,8	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	5			
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	4	5			
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	5			
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2,9	0,9	1,0			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5		5,0	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5		5,0	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	4	5			
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	5			
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	5			
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	4	4	4		4,4	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	5			
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	4	4	4			
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	5			
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	4	5	4			
		Establece planes alternativos de acción.	4	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2,6	0,9	0,9			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	4		4,7	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	4	5	5			
		Decide bajo presión.	5	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	4	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2,7	1,0	1,0			
8	Dirección y Desarrollo de Personal	*Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	4	5		4,8	
		*Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	5			
		*Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	5			
		*Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	5			
		*Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	4	4	4			
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	5			
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2,9	0,9	1,0			
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones especificas del entorno organizacional.	4	5	5		4,9	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	5			
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	5			
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2,9	1,0	1,0			
	TOTAL		2,8	1,0	1,0			

valoracion final		4,7	95%

FECHA	29/01/2021
VIGENCIA	2020

JULIO CESAR FREYRE SANCHEZ	LINA MARCELA MELO RODRIGUEZ
Firma del Evaluado	Firma del Evaluador

Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestion

Nombre del Gerente Público: LINA MARCELA MELO RODRÍGUEZ
Área en la que se desempeña: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
Fecha: 29/01/2021

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	80%	64%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,7	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		83%

CONCERTACION	5%	0%

CUMPLIMIENTO FINAL	**83%**

JULIO CESAR FREIRE SANCHEZ
Firma del Supervisor Jerárquico

LINA MARCELA MELO RODRÍGUEZ
Firma del Gerente Publico.

FECHA: 29/01/2021
VIGENCIA: 2020