



Al contestar cite Radicado 2024212020056784 Id: 1551964  
Folios: 34 Fecha: 2024-11-27 19:06:59  
Anexos: 8 DOCUMENTOS ELECTRONICOS  
Remitente: DIRECCION GENERAL  
Destinatario: CAMARA DE REPRESENTANTES DE LA REPUBLICA -  
COMISION CUARTA

Bogotá D.C., 25 de noviembre de 2024

Doctora  
**DIANA MARCELA MORALES ROJAS**  
Secretaria General  
Comisión Cuarta Cámara de Representantes  
**CONGRESO DE LA REPÚBLICA**  
[comision.cuarta@camara.gov.co](mailto:comision.cuarta@camara.gov.co)

**Asunto:** Respuesta a proposición 61 de 2024.  
Radicado Aerocivil: 2024112000139129 Id Control: 1532719

Respetada señora Secretaria.

En atención a la comunicación del asunto, radicada en esta entidad el 6 de noviembre y sobre la cual el 11 de noviembre se presentó solicitud de prórroga para responder (Radicado interno 2024212020053416 Id: 1536653), se procede a dar respuesta de conformidad con la información remitida por la Dirección Administrativa, la Dirección de Gestión Humana, la Secretaría de Servicios a la Navegación Aérea, la Secretaría de Servicios Aeroportuarios, la Oficina de Analítica, la Oficina Asesora de Planeación y el Centro de Estudios Aeronáuticos, en los siguientes términos:

**"CON RELACIÓN AL ACUERDO 74 ENTRE LA U.A.E DE AERONÁUTICA CIVIL Y LA COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL CNSC, "POR EL CUAL SE CONVOCA Y SE ESTABLECEN LAS REGLAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN, EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO E INGRESO, PARA PROVEER EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PERTENECIENTES AL SISTEMA ESPECIFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA U.A.E.A.C. - UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA AERONÁUTICA CIVIL – AEROCIVIL, PROCESO DE SELECCIÓN NO. 2509 – AEROCIVIL PRIMERA FASE"**

---

**Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**  
[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 – 15 Bogotá, D.C., Colombia  
Para radicaciones <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>  
Conmutador: (+57

**1. Indique si en la etapa de planeación del Proceso de Selección No. 2509 AEROCIVIL PRIMERA FASE, se tuvo en cuenta a los trabajadores y las organizaciones sindicales de la Entidad, fueron escuchadas sus inquietudes o sugerencias, enumere que sugerencias fueron tenidas en Cuenta.**

**Respuesta.** Dentro del Acuerdo Singular celebrado entre las Organizaciones sindicales y la Aerocivil, vigencia 2023-2024, y firmado entre las partes el 18 de septiembre de 2023, quedó establecido en los acuerdos 1 y 22, que la Aerocivil, se compromete a gestionar con la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, una reunión con la comunidad aeronáutica y las Organizaciones Sindicales, con el fin de resolver todas las inquietudes relacionadas con el concurso de méritos y además se comprometía a capacitar a toda la comunidad aeronáutica en el cargue de la información al SIMO con la CNSC e igualmente capacitarlos en el tipo de pruebas antes de la inscripción. Efectivamente, la CNSC y la Aerocivil dieron cumplimiento a lo acordado. Se anexa acuerdo sindical 2023-2024 y demás evidencias. (Ver Anexos 01, 02 y 03).

**2. Indique los criterios seleccionados para elegir las 998 vacantes definitivas del área administrativa del acuerdo 74.**

**Respuesta.** En relación con los criterios utilizados para la selección de las 998 vacantes, se aclara que, en primer lugar, la CNSC priorizó los empleos correspondientes al cuerpo administrativo, excluyendo aquellos de carácter misional. Esta decisión fue el resultado de las mesas de trabajo realizadas en conjunto con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), con las cuales se llegó a un acuerdo en septiembre de 2023. (Ver Anexo 05 - Acta\_CNSC\_Aerocivil\_8\_Sept\_2023, Anexo 05 - 01 - Radicado 20203291010005979. Empleos MET SAR y AIM, Anexo 05 - 02 - Radicado 2023RS120003 CNSC - 7\_sept\_2023).

Cabe resaltar que, en la actualidad, todas las vacantes definitivas, tanto las provistas como las vacantes disponibles, están correctamente reportadas en el Sistema de Información de la Modalidad de Ocupación (SIMO), con su respectiva ficha.

**3. ¿Por qué se toma la decisión de ofertar las vacantes definitivas y no las vacantes no provistas? Sugerencia presentada por el**

**denominado INTERGREMIAL AERONÁUTICO (Sindicatos de la Aerocivil que presentaron Pliego de Peticiones), en la mesa de negociación 2023 – 2024. Indique los criterios utilizados y análisis realizado por la entidad.**

**Respuesta.** La CNSC es responsable del proceso y en reiteradas comunicaciones insistió en que se incluyeran las vacantes que se ofertaron, quienes al tener pleno conocimiento de la planta solicitaron ofertar vacantes definitivas y no las vacantes no provistas, se aclara que, de las 998 vacantes reportadas en el SIMO, 661 corresponden a vacantes definitivas que ya se encuentran provistas por servidores en provisionalidad o en encargo. Además, se ofrecieron 387 vacantes que se encuentran en estado de *no provistas*. Por lo tanto, la información reportada incluye tanto vacantes provistas como no provistas. Es importante destacar que dentro de las vacantes definitivas no provistas que no fueron ofertadas en la primera fase del Proceso de Selección 2509, obedece a temas presupuestales, en razón a que con el fortalecimiento institucional se crearon 610 empleos, los cuales serían provistos en cuatro vigencias: 2021, 2022, 2023 y 2024.

**4. Sírvase de informar la información requerida en el siguiente cuadro en formato Excel.**

**Respuesta.** A continuación, se presenta el número de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión suscritos por la Aeronáutica Civil durante las vigencias 2021, 2022, 2023 y 2024 con corte al 30 de abril de 2024 (tal como fue solicitado) a saber:

VIGENCIA	NÚMERO TOTAL DE CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN
2021	641
2022	790
2023	524
2024 (Con corte al mes de abril)	538

**5. Sírvase de informar la información requerida en el siguiente cuadro en formato Excel.**

Con base en la información reportada por el Grupo Liquidación de Prestaciones y Nómina - Dirección de Gestión Humana, a continuación, se relaciona comparativo correspondiente a las vigencias fiscales 2021 a 2024 (éste último con corte a fecha abril 30, como fue solicitado):

VIGENCIA	FECHA CORTE SOLICITADO	VALOR HORAS EXTRAS Y TRABAJO SUPLEMENTARIO
----------	------------------------	--

**Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**

[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 – 15 Bogotá, D.C., Colombia

Para raditaciones <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>

Conmutador: (+57

2021	31/12/2021	\$ 46.103.327.968
2022	31/12/2022	\$ 53.522.770.768
2023	31/12/2023	\$ 63.134.909.992
2024	30/04/2024	\$ 7.394.949.339

**6. Informe y explique si el proceso de selección No. 2509, pondría en riesgo la prestación servicio aéreo del país, de ser su respuesta negativa indicar que medidas serán adoptadas en caso de que un servidor público que ostente derecho de carrera en un cargo misional, pero se encuentre en un empleo administrativo y pierda el concurso y se tenga que devolver a la titularidad de su empleo, el cual es un empleo misional, y, como consecuencia se retirará del servicio a un provisional que se encuentre en dicha aérea en el cargo del titular de carrera, que acciones adelanta la administración teniendo en cuenta que ese servidor posiblemente se encuentre deshabilitado para desarrollar sus funciones en un área misión, lo que impactaría de forma directa la operación.**

**Respuesta.** La CNSC aceptó en una fase subsiguiente los empleos misionales y con base en la información reportada por el Grupo de Provisión de Empleos de Carrera Administrativa, actualmente en la planta de personal de la entidad existen 16 funcionarios públicos que ostentan Derechos de Carrera Administrativa en empleos misionales, pero que, dado los procesos de encargos realizados en la entidad, se encuentran actualmente ejecutando funciones asociados a procesos de apoyo pertenecientes a los niveles profesional aeronáutico y especialista que hacen parte del cuerpo administrativo de la organización. (Ver Anexo 06).

Como se puede observar en la tabla en mención, de los 16 funcionarios que se encuentran en situación de encargo en un empleo administrativo, 9 de ellos se ven afectados al encontrarse en empleos administrativos sujetos a la primera fase del Concurso de Méritos; 4 funcionarios se encuentran en encargo en empleos administrativos que no se encuentra en la primera fase del concurso y 3 funcionarios se encuentran encargados en empleos administrativos que ostentan un titular de carrera administrativa.

Así mismo, los 9 servidores afectados directamente por el Concurso se Méritos se devuelven a su cargo titular, cargos que se encuentran distribuidos entre los

niveles Bombero Aeronáutico y Técnico Aeronáutico ATSEP, los cuales entrarían a habilitarse de manera inmediata para la correcta prestación del servicio.

Finalmente, es necesario indicar que la entidad viene realizando procesos de provisión interna en el área misional, con el fin que no exista un impacto de manera directa en la operación.

**CON RELACIÓN AL INFORME DE AUDITORÍA EVALUACIÓN PROCESO DE TALENTO HUMANO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DE LA U.A.E. DE LA AERONÁUTICA CIVIL, DE FECHA NOVIEMBRE DE 2023.**

***1. En relación con los hallazgos 1 que establece que "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" indicar que acciones adelanta la Aeronáutica Civil con el fin de mitigar esta situación en donde existen oficinas que cuentan con un número mayor de contratistas que de servidores públicos.***

**Respuesta.** Los proyectos de fortalecimiento institucional, tanto a nivel general como el específico llevado a cabo por la Aerocivil en el periodo 2019 - 2022, incluyen en sus resultados la propuesta de una nueva estructura organizacional, la planta de personal, un manual de funciones y una nomenclatura. Estos elementos establecieron las condiciones técnicas necesarias para que la entidad pueda asumir nuevos desafíos en la gestión y prestación de servicios, además de su rol como autoridad aeronáutica en el país.

Además, es fundamental destacar que la medición de las cargas laborales se llevó a cabo en cada una de las dependencias, siguiendo la metodología de estándares subjetivos establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Esta metodología permite identificar las actividades del personal en una unidad, dependencia o área específica, orientándose hacia el cumplimiento de los objetivos. Así, al definir la medición de cargas mediante esta metodología, se consideraron los procesos y procedimientos de la

dependencia como objeto de análisis, lo que permitió determinar la carga laboral de todas las personas vinculadas a estos.

Al realizar la referida medición, se incluyeron las funciones y actividades del personal de la planta de personal, así como los objetos y obligaciones contractuales que complementan las labores en la dependencia. Producto de esto, se crearon 610 empleos, los cuales han sido provistos acorde con los requerimientos del fortalecimiento en un periodo de 4 años iniciando en el 2021.

Es indispensable agregar que el proceso de fortalecimiento apalancó las capacidades institucionales desde su arquitectura administrativa, funciones, planta de personal y manuales específicos de funciones, disminuyendo la contratación de personal.

En todo caso, la Aerocivil en el marco previsto en la ley, recurre a la contratación por prestación de servicios, dadas las características particulares, especializadas y específicas de las necesidades que surgen en la Entidad, en particular las gerencias de los proyectos de inversión.

***2. En relación con el hallazgo 6, servidores públicos auxiliares nombrados como coordinadores de aérea, lo que desnaturaliza las funciones del auxiliar administrativo, se informe como le fue expedido a ese servidor su certificación laboral y si esta experiencia es considerada como experiencia profesional, teniendo en cuentas las funciones que desempeñan, esta situación se presenta por la falta de personal en todas las áreas de la entidad.***

**Respuesta.** Las coordinaciones de grupo son responsabilidades que se asignan o designan a un funcionario para la debida organización y funcionamiento de la Entidad, razón por la cual no corresponden a funciones establecidas a un empleo determinado, si no a un grupo interno de trabajo, con independencia del nivel jerárquico del empleo

Se cita a continuación el concepto 215311 de 2022, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el que se dispone lo siguiente sobre los grupos internos de trabajo:

*" (...) Me refiero a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si es ajustado a derecho que la entidad cree un procedimiento de meritocracia para la designación de la coordinación de un grupo interno de trabajo o si por el contrario la entidad debe continuar efectuando tal designación de manera discrecional, me permito manifestar lo siguiente":*

---

**Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**

[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 - 15 Bogotá, D.C., Colombia

Para radicaciones <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>

Conmutador: (+57



*"La Ley 489 de 1998, regula lo relacionado con planta global y grupos de trabajo y sobre el particular establece":*

*"ARTÍCULO 115.- Planta global y grupos internos de trabajo. El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente Ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de organización y sus planes y programas.*

*Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de organismo o entidad, su representante legal podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.*

*En el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento." (Subrayado fuera del texto)*

*Por su parte, el Decreto 2489 de 2006, preceptúa:*

*"ARTÍCULO 8. Grupos internos de trabajo. Cuando de conformidad con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente."*

*"Se colige de la disposición transcrita, que la existencia de los grupos se origina en la necesidad de suplir dentro de la organización de las entidades niveles intermedios que faciliten la prestación del servicio de manera eficiente y eficaz en estructuras planas y flexibles a las que corresponden plantas globales, sin que necesariamente conlleven la existencia de un nivel jerárquico, por lo cual, para el caso bajo estudio, si el jefe de la oficina está liderando el grupo interno de trabajo sin que medie acto administrativo que lo designe como coordinador, no se cumpliría con el propósito de norma el cual es crear un nivel intermedio, en otras palabras, se desnaturaliza la figura del grupo interno de trabajo".*

*Así mismo, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Concejo de Estado sobre este tema, conceptuó:*

*"(...)*

#### *c) Grupos Internos de Trabajo*

*"La norma transcrita [Artículo 115 de la ley 489 de 1998] se refiere también a los grupos internos de trabajo. En dicha norma el verbo rector "podrá" indica que es potestativo del representante legal del organismo o entidad crearlos y organizarlos, pudiendo éstos ser de carácter permanente, o transitorio como cuando se crean para cumplir una misión, ejecutar un programa o resolver un*

**Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**

[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 – 15 Bogotá, D.C., Colombia

Para radicaciones <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>

Conmutador: (+57

*problema específico, los cuales una vez atendidos conllevan la necesaria supresión del grupo. Estos grupos se crean según las necesidades del servicio y para desarrollar de manera adecuada los objetivos y programas de la entidad. En el acto administrativo de su creación deben señalarse las tareas por cumplir y las responsabilidades asignadas a sus integrantes. Dichos grupos no forman parte de la estructura orgánica de la entidad. Pudiendo ser de carácter permanente o transitorio los grupos de trabajo, su creación y, por consiguiente, su disolución, derivan de una resolución del jefe del organismo respectivo. Así como el director del organismo tiene la facultad legal de crearlos, tiene igual potestad para disolverlos, de acuerdo con las necesidades del servicio. Los servidores que son designados para integrar dichos grupos no adquieren ningún "derecho" a permanecer en ellos, dado que, siendo la planta de personal de naturaleza global, **el director del organismo tiene la facultad de decidir cómo y cuándo ubica y reubica dentro de la organización el recurso humano con el cual funciona la entidad. Ello se predica igualmente de quienes, integrando dichos grupos, mientras estos existan, asuman las funciones de coordinación.***

*"(...)"*

*El derecho al reconocimiento por coordinación tiene origen en la existencia de un grupo de trabajo, creado por acto administrativo del director del organismo para adelantar unas tareas concretas, y en la decisión administrativa de confiar la responsabilidad de coordinación a un empleado determinado de la planta de personal. Dicha responsabilidad está sometida a una condición, que es eminentemente temporal, transitoria y preclusiva para cuando se cumpla el tiempo indicado. En efecto, el reconocimiento lo perciben los coordinadores únicamente "durante el tiempo en que ejerzan tales funciones". No antes y, por supuesto, tampoco después. **La función de coordinador, así como el reconocimiento económico especial por el cumplimiento de esta labor, tiene la transitoriedad propia de los grupos de trabajo en la organización de la entidad, y está también sujeta a la facultad discrecional que tiene el director del organismo para ubicar el personal de la entidad en la organización. De manera que si se designa otro coordinador, lo cual está en la facultad nominadora del director, o si este traslada a quien era coordinador a otra posición en la organización de la entidad, en ambos casos cesa el tiempo en que el coordinador ejercía sus funciones y, por consiguiente, desaparece el derecho a seguir percibiendo el reconocimiento económico que se analiza. Al conceder el reconocimiento por coordinación al empleado coordinador de un grupo interno de trabajo, no se le está confiriendo un derecho adquirido, entendiendo que este sea definitivo e irrevocable, por cuanto, como lo establece el artículo 13 del decreto 1374 de 2010, tal reconocimiento se otorga con carácter transitorio, esto es, durante el tiempo en que el servidor público desempeñe la función de coordinador. El pago del reconocimiento está marcado por la temporalidad, está supeditado al tiempo de ejercicio de dicha función, y en estas circunstancias, no se puede afirmar que dicho reconocimiento haya ingresado definitivamente al patrimonio del empleado y que haga parte permanente e indefinida de él, conforme lo exige la jurisprudencia para considerar adquirido un derecho o consolidada una situación jurídica.**" (Subrayado fuera de texto).*



Finalmente, frente a las funciones descritas en el certificado laboral emitido por la Dirección de Gestión Humana de la Secretaría General de la Aerocivil al que hace referencia en su pregunta, se precisa que dichas funciones corresponden a lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales para los cargos desempeñados por el funcionario, acotando además, lo indicado por el DAFP en el concepto previamente citado, en el que se especifica lo siguiente:

*"(...) Conforme a las disposiciones legales y jurisprudenciales expuestas anteriormente y para dar respuesta a su consulta, esta Dirección Jurídica considera que la entidad en primer lugar debe designar a un empleado mediante acto administrativo (independiente nivel del cargo, es decir, puede ser del nivel asistencial, técnico, profesional, asesor o directivo), para que asuma la coordinación del grupo de trabajo. Sin embargo, la norma no establece un procedimiento específico para dicha designación, la cual, en principio obedecerá a la discrecionalidad que tiene el nominador de la entidad." (Subrayado fuera de texto).*

**3. Existen en la Aeronáutica Civil Grupos Internos de trabajo con un número inferior a cuatro servidores públicos, según informe de control interno existe esa problemática incumpliendo lo indicado en el Artículo 8, Decreto 2489 de 2006, esa situación se presenta por la falta de personal en la Entidad. Indique las gestiones para subsanar esa situación.**

**Respuesta.** La creación de grupos internos de trabajo en la Aerocivil se realiza bajo los criterios definidos por el Artículo 115 de la Ley 489 de 1998 que determina para planta global y grupos internos de trabajo, según el cual *"... El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de la organización y sus planes y programas..."*.

Cabe precisar que de acuerdo con el Decreto 2489 de 2006, proferido en virtud de la precitada Ley, se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional. En su artículo 1, dicha norma exceptúa de su campo de aplicación a: *"...los organismos y entidades que se rigen por sistemas especiales de nomenclatura y clasificación de empleos..."*.

En este sentido el artículo 53 de la Ley 105 de 1993 que determina el Régimen de Personal de la Aerocivil, dispone que: *"... El personal al servicio de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil se denominará funcionarios aeronáuticos y tendrán la calidad de empleados públicos de régimen especial..."*,

---

**Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**

[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 - 15 Bogotá, D.C., Colombia

Para radicaciones <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>

Conmutador: (+57

y cuenta con nomenclatura y clasificación de empleo específico que no se rige por el Decreto 2489 de 2006.

***4. En el informe de la Oficina de Control Interno de la Entidad, se concluyó que los núcleos básicos del conocimiento que no guardan relación con el propósito principal del área funcional, que acciones adelantará la Entidad, toda vez que los perfiles profesiones de los ciudadanos que ganen el concurso de mérito no van a ser acorde con la misionalidad del área, 10 que afectará el normal funcionamiento de la Entidad en la prestación del servicio. Que acciones se han adelantado para mitigar este riesgo.***

**Respuesta.** Acorde a la revisión de los manuales específicos de funciones y competencias laborales de la entidad, en el marco del sistema de nomenclatura aeronáutico derivado del proceso de fortalecimiento institucional, se determinaron los requisitos de formación acorde a cada nivel. Dichos manuales de funciones fueron socializados con las diferentes organizaciones sindicales y dependencias, corroborando la pertinencia de cada uno de los empleos, los manuales de funciones y sus empleos según cada una de las dependencias.

Adicionalmente, cabe precisar que la planta de personal creada en la Aerocivil en el 2021 es de tipo global, lo que permite la movilidad de los empleos de forma horizontal en las diferentes dependencias según la necesidad del servicio.

***5. Porque la oficina de Control Disciplinario Interno, siendo la misionalidad del área netamente jurídica, porque los Manuales Específico de Funciones y Competencias Laborales, para los cargos de Técnico Aeronáutico 09 y 13, no se encuentra la carrera de derecho en dichos manuales.***

**Respuesta.** De acuerdo con la información contenida en los manuales de funciones y competencias laborales, se evidencia que, para la Oficina de Control Interno Disciplinario existen 3 perfiles acorde a la nomenclatura del sistema específico aeronáutico los cuales son: Especialista Aeronáutico II – 26, Profesional Aeronáutico III – 20 y Profesional Aeronáutico II – 17, con perfil de abogado y funciones correspondientes al núcleo básico del conocimiento en Derecho y Afines.

Ahora bien, atendiendo a los empleos mencionados en la solicitud, es importante acotar que estos, al ser del nivel técnico aeronáutico, en su perfil como requisito mínimo de formación solo se podrá establecer título en formación técnica profesional y no un programa de formación profesional como se interpreta en la solicitud al hacer referencia a la carrera de derecho.

---

**Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**

[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 – 15 Bogotá, D.C., Colombia

Para radicaciones <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>

Conmutador: (+57

**6. Indicar si la administración de la Aeronáutica Civil adelantará las acciones afirmativas contempladas en el Derecho 498 de 2020, antes de nombrar a los de la lista de elegibles que resulte del proceso de Selección No. 2509 - AEROCIVIL PRIMERA FASE.**

**Respuesta.** En relación con la estabilidad laboral reforzada y demás medidas de protección (retén social), la Aerocivil dará cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2.015, atiente al orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera, parágrafos 2 y 3, así como a las demás disposiciones vigentes sobre la materia:

*"PARÁGRAFO 2º. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:*

- 1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.*
- 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 3. Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.*

*PARÁGRAFO 3. Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo."*

En este contexto, cabe señalar que la Comisión Nacional del Servicio Civil en respuesta 2023RS151014 de fecha noviembre 16 de 2023 a solicitud de concepto formulada por esta Dirección de Gestión Humana, frente a las **acciones afirmativas** que deben adelantarse por parte de la entidad respecto de servidores públicos nombrados en provisionalidad en vacantes ofertadas en el proceso de Selección 2509 - Aerocivil Primera Fase, manifestó lo siguiente:

*(...) La Comisión Nacional del Servicio Civil, recibió las comunicaciones con los radicados de la referencia, mediante los cuales usted solicita (...) nos ilustren cuál sería el procedimiento legal a seguir con los Funcionarios Aeronáuticos que tengan condiciones de especial protección Constitucional y legal, establecidos en el Decreto 498 de 2020, artículo 262(sic) de la Ley 1955 de 2019, Decreto 1415*

---

**Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**

[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 - 15 Bogotá, D.C., Colombia

Para radicaciones <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>

Conmutador: (+57

*de 2021 y 1083 de 2015, si estos deben ser identificados en los empleos de la OPEC.”*

*En virtud de lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política, la provisión de los empleos del Estado a excepción de los de elección popular, libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley, se fundamenta única y exclusivamente en el mérito, el cual se presenta como un principio constitucional que debe ser acatado por todas las autoridades administrativas.*

*Así mismo, según lo normado en el artículo 130 de la Carta Política, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC es la responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, de conformidad con lo establecido en los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004 y tratándose del sistema específico de carrera que rige a los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, esta competencia fue ratificada mediante las Sentencias C-1230 de 2005 y C-1263 de 2005.*

*Por lo tanto, la CNSC es el organismo facultado para adelantar los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva de las entidades y organismos del Estado cuyo sistema de carrera se encuentre bajo su administración y vigilancia. Ahora bien, al respecto de la solicitud que motiva la presente comunicación, es preciso señalar que la administración de la planta de personal es una facultad que el legislador reservó a los nominadores de las entidades, de ahí que, esta Comisión Nacional no es la llamada a conceptuar respecto a asuntos relacionados con las situaciones particulares que se susciten al interior de las entidades el Estado.*

*No obstante, a manera de información el Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto 498 de 2020, en cuanto a las acciones afirmativas a adoptar frente a los servidores públicos nombrados en provisionalidad, que se encuentran en condición de especial protección, precisó:*

*"ARTÍCULO 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.*

*(...)*

*Parágrafo 2º Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:*

- 1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.*
- 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 3. Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.*

---

**Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**

[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 – 15 Bogotá, D.C., Colombia

Para radicaciones <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>

Conmutador: (+57

*Parágrafo 3º Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el parágrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo. (...)."*

De acuerdo con lo normativo en cita, es claro que no existe restricción para que las vacantes definitivas sean ofertadas y provistas a través del proceso de selección, sino que, el legislador contempló medidas afirmativas para que en aquellos casos en que la lista este conformada por un número menor de elegibles al de los empleos ofertados a proveer, antes de efectuar el nombramiento en periodo de prueba de los elegibles que se encuentren en posición de mérito, la administración adopte el orden de protección allí establecido frente a los provisionales que tienen alguna condición de especial protección.

Aunado a lo anterior, la norma insta a la administración para que cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, adelante acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en alguna situación de especial protección sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes y para los cuales cumplan con los requisitos en la respectiva entidad.

Así las cosas, se recomienda que la identificación de los empleos provistos con servidores en provisionalidad que se encuentren en alguna de las situaciones de especial protección frente a quienes la administración deberá adelantar acciones afirmativas cuando se cumpla alguna de las condiciones señaladas en la norma, se haga una vez se expidan las listas del proceso de selección.

Por otro lado, en lo que refiere al reporte a la CNSC de los servidores en condición de pre pensionados, la Ley 1955 de 2019, por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad", en el artículo 263 señalaba:

*"ARTÍCULO 263. REDUCCIÓN DE LA PROVISIONALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.  
(...)*

*Parágrafo 2º. Los empleos vacantes en forma definitiva del sistema general de carrera, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional antes de diciembre de 2018 y cuyos titulares a la fecha de entrada en vigor de la presente ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación, serán ofertados por la CNSC una vez el servidor cause su respectivo derecho pensional.*

*Surtido lo anterior los empleos deberán proveerse siguiendo el procedimiento*

---

**Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**

[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 – 15 Bogotá, D.C., Colombia

Para radicaciones <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>

Conmutador: (+57

*señalado en la Ley 909 de 2004 y en los decretos reglamentarios. Para el efecto, las listas de elegibles que se conformen en aplicación del presente artículo tendrán una vigencia de tres (3) años.*

*El jefe del organismo deberá reportar a la CNSC, dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de publicación de la presente ley, los empleos que se encuentren en la situación antes señalada. (...)." (Subrayado fuera de texto)*

En consideración a la citada norma, la CNSC emitió las Circulares 2019100000097 del 28 de junio, 2019100000107 del 12 de julio y 20191000000137 del 10 de octubre de 2019, en las que, entre otras cosas determinó la obligación por parte de las entidades de reportar las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa, identificando particularmente si éstos estaban siendo desempeñados por provisionales en calidad de pre pensionados, que al 25 de mayo de 2019 les faltare tres (3) años o menos en semanas de cotización y tres (3) años o menos de edad, para causar el derecho a la pensión de jubilación, lo cual, debía ser registrado en el Sistema de Apoyo para la Igualdad el Mérito y la Oportunidad (SIMO).

No obstante, en el entendido que el referido periodo de tres (3) años para causar el derecho a la pensión de jubilación por parte de los servidores con nombramiento en provisionalidad, determinado en el parágrafo 2º del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, venció el 24 de mayo de 2022, dichas Circulares perdieron sus efectos jurídicos.

Así las cosas, la CNSC expidió la Circular Externa 2022RS056860 del 17 de junio de 2022 en la cual informó:

*"(...) a partir del pasado 25 de mayo de 2022, los procesos de selección que adelanta esta Comisión Nacional retornan a las condiciones establecidas en la Ley 909 de 2004, de tal manera que la vigencia de las listas de elegibles que se generen producto de los mismos será nuevamente de dos (2) años."*

Por lo anterior, a partir del 25 de mayo de 2022, no se requiere que las entidades identifiquen la condición de pre pensionados en las vacantes reportadas en la Oferta Pública de Empleos de carrera – OPEC, que se carga en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO.

De otra parte, el artículo 2.2.12.1.2.5 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 1415 de 2021 dispone:

*"ARTICULO 2.2.12.1.2.5. De la reubicación para los servidores públicos pre pensionados. En cumplimiento de la protección especial en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos, los servidores públicos que les falten (3) tres años o menos para obtener la pensión de jubilación o vejez y no puedan continuar en el ejercicio de su cargo por razones de*

---

**Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**

[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 – 15 Bogotá, D.C., Colombia

Para radicaciones <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>

Conmutador: (+57



*reestructuración o provisión definitiva, deberán ser reubicados como lo señala el artículo 8 de la Ley 2040 de 2020 hasta tanto cumplan con los requisitos para obtener el beneficio pensional. Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el parágrafo 1 del artículo 2.2.12.1.2.2."*

De la norma anterior, se evidencia de manera clara y precisa que los servidores públicos que no puedan continuar en el ejercicio de su cargo por razones de reestructuración o provisión definitiva a través de concurso de méritos deberán ser reubicados, con lo cual, no existe restricción para que las vacantes provistas con servidores públicos en condición de pre pensión, sean ofertadas y provistas a través del concurso de mérito, por lo tanto, será el nominador el llamado a tomar las medidas afirmativas que correspondan de acuerdo con la normatividad vigente sobre la materia.

### **CON RELACIÓN AL COMPORTAMIENTO DE LA EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DE INVERSIÓN DE LOS PERIODOS 2020, 2021, 2022 Y 2023.**

**1. De acuerdo con el comportamiento de la ejecución presupuestal de los últimos 4 años se solicita sírvase explicar en relación con los periodos 2022 y 2023 a qué obedece la disminución y baja ejecución presupuestal de inversión en relación con los periodos 2021 y 2020.**

**Respuesta.** El comportamiento de la ejecución presupuestal en el periodo 2020 a 2023 presentó el siguiente comportamiento:

VIGENCIA	APR. INICIAL	APR. ADICIONADA	APR. REDUCIDA	APR. VIGENTE	COMPRO MISO	%	OBLIGACION	%
2020	1.639.872	.	318.016	1.321.857	1.241.681	94%	971.366	73%
2021	1.544.908	-	-	1.544.908	1.238.899	80%	943.829	61%
2022	1.605.879	-	-	1.605.879	1.352.720	84%	988.276	62%
2023	2.063.485	143.920	-	2.207.405	1.753.407	79%	1.250.747	57%

Fuente. SIIF Nación

En el año 2020, con el inicio de la pandemia, el presupuesto asignado a la Aerocivil experimentó una reducción del 19%, equivalente a 318 mil millones de pesos. Debido a esta disminución en el presupuesto, no fue posible realizar inversiones en la infraestructura aeroportuaria a cargo de la Nación y se aplazó a la vigencia 2021. A pesar de estas limitaciones, la Aerocivil garantizó la operación continua de los aeropuertos. Por lo tanto, el año 2020 no puede considerarse como un período comparable en condiciones normales para la ejecución presupuestal de la entidad.

**Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**

[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 - 15 Bogotá, D.C., Colombia

Para radicaciones <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>

Conmutador: (+57

En la vigencia 2021, el presupuesto asignado a la Aerocivil experimentó una recuperación del 14%, lo que corresponde a 223 mil millones de pesos. De este monto, se logró una ejecución del 80% comprometido y un 61% en obligaciones. Durante este periodo, marcado aún por los efectos de la pandemia en el sector aéreo, la Aerocivil enfocó sus esfuerzos en adaptar y garantizar la operación y el mantenimiento de los aeropuertos, además de retomar las inversiones en obras de infraestructura esenciales para el desarrollo aeroportuario.

En la vigencia 2022, considerada como un año pospandemia, el presupuesto de la Aerocivil aumentó un 4% en comparación con el año 2021, lo que equivale a 60 mil millones de pesos adicionales. Durante este período, se alcanzó una ejecución del 84% y unas obligaciones equivalentes al 62% del presupuesto asignado. En comparación con el año anterior, se observa una mayor ejecución de compromisos, así como un incremento en las obligaciones, lo que refleja un avance significativo en la utilización de los recursos disponibles.

En la vigencia 2023, el presupuesto asignado mostró un incremento significativo del 39% en comparación con la vigencia 2021, lo que equivale a 601.527 millones de pesos adicionales. Este crecimiento representó un paso clave para impulsar la reactivación económica en el periodo pospandemia. En cuanto a los compromisos, estos aumentaron de 1,2 billones en 2021 a 1,7 billones en 2023, un incremento de 514 mil millones de pesos, equivalente al 29%. Asimismo, las obligaciones registraron un incremento de 943 mil millones a 1,2 billones de pesos, lo que representa un crecimiento de 306 mil millones.

Durante este año, la Aerocivil retomó un plan de inversiones amplio, alineado con los objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, consolidando así el fortalecimiento del sector aéreo y su infraestructura.

En conclusión, no se considera adecuado comparar el periodo 2020 con la vigencia 2023 debido a las condiciones excepcionales y no representativas del año 2020. Durante ese año, la pandemia generó una reducción significativa del presupuesto y una baja ejecución de inversiones aeroportuarias, ya que los recursos se priorizaron exclusivamente para garantizar la operación y el mantenimiento básico de los aeropuertos. Estas circunstancias excepcionales distorsionan cualquier análisis comparativo con los periodos posteriores, como 2021 y 2023, donde hubo una recuperación económica, presupuestal y operativa, además de un enfoque renovado en la ejecución de obras de infraestructura.

Por lo tanto, no se considera que la Aeronáutica Civil haya presentado una disminución ni una baja ejecución presupuestal en los años 2022 y 2023. Los resultados evidencian avances significativos alcanzados en estos años, los cuales reflejan una reactivación progresiva del sector aéreo y una mayor capacidad

para ejecutar inversiones estratégicas, consolidando el fortalecimiento de la infraestructura y operación aeroportuaria.

***2. ¿Cuál es el impacto del comportamiento de la baja ejecución presupuestal en relación con el plan estratégico 2030?***

**Respuesta.** De conformidad con la respuesta anterior, se evidencia que la Aerocivil ha experimentado un crecimiento en la cantidad de recursos asignados y ejecutados, lo que ha permitido comprometer dichos recursos en la consecución de metas clave, especialmente aquellas vinculadas con la modernización de la infraestructura, el fortalecimiento de la conectividad aérea y el cumplimiento de estándares internacionales.

Estos recursos se han destinado a la ejecución de proyectos estratégicos, como la ampliación de aeropuertos, la implementación de tecnologías avanzadas para la gestión del tráfico aéreo y la promoción de la sostenibilidad ambiental en las operaciones aeroportuarias, elementos esenciales para garantizar el desarrollo competitivo del sector aéreo hacia el año 2030.

Los periodos 2022 y 2023 reflejan una tendencia positiva de recuperación presupuestal y una mejora en la ejecución, lo que demuestra un esfuerzo claro por reorientar los objetivos estratégicos y mitigar los efectos adversos en la planificación a largo plazo.

***3. Qué medidas a tomado la administración de la Aerocivil a fin de dar cumplimiento a la visión de la entidad la cual consiste en movilizar 100 millones de pasajeros y duplicar el transporte de carga en un entorno institucional claro, competitivo, conectado, seguro y sostenible, soportado en una infraestructura renovada, una industria robustecida y un talento humano de excelencia.***

**Respuesta.** Con base en los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Aeronáutico 2030, la Aerocivil ha puesto en marcha el desarrollo de varios proyectos de infraestructura aeroportuaria y aeronáutica, para responder de manera adecuada y eficaz al crecimiento de la demanda aún después de la pandemia, caracterizándose por ser uno de los sectores de mayor resiliencia y recuperación en los últimos 3 años, transportando en el año 2023 cerca de 49.6 millones de pasajeros frente a 48, 2 movilizadas en el año anterior.

En cuanto a la infraestructura aeroportuaria se están realizando inversiones en el Programa de Aeropuertos para los Servicios Aéreos Esenciales ASAE para 15 aeropuertos priorizados en el cuatrienio, y se promueve el desarrollo de 48 nuevas rutas operadas a través de la prestación del servicio de transporte aéreo social de Servicios aéreos esenciales (SAE) con vocación social y turística para

---

**Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**

[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 - 15 Bogotá, D.C., Colombia

Para radicales <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>

Conmutador: (+57

conectar a la Colombia profunda y apartada con los principales centros de producción y consumo del país y promover de esta manera, el desarrollo del turismo dentro y fuera del país.

Adicionalmente se están fortaleciendo las inversiones en los aeropuertos regionales, varios de los cuales se encuentran localizados en zonas con vocación turística como Tolú – Golfo de Morrosquillo, El Edén de Armenia, Gustavo Rojas Pinilla de San Andrés, Hacaritama de Aguachica, Reyes Murillo de Nuquí, El Contador de Pitalito, Alfredo Vásquez Cobo de Leticia, Santiago Pérez Quiroz de Arauca, El Pindo de Montelíbano, Antonio Nariño de Pasto (Chachagüí), San Luis de Ipiales (Aldana), La Florida de Tumaco, Fabio Alberto León Bentley de Mitú y Juan Casiano Solís de Guapi.

Adicionalmente, la Aerocivil ha realizado inversiones en los aeropuertos concesionados Ernesto Cortissoz de Barranquilla, Rafael Nuñez de Cartagena, El Dorado de Bogotá, Simón Bolívar de Santa Marta, Alfonso López Pumarejo de Valledupar, Almirante Padilla de Riohacha, Palonegro de Bucaramanga (Lebrija); Yariguíes de Barrancabermeja, Camilo Daza de Cúcuta, José María Córdova de Rionegro, Los Garzones de Montería, Antonio Roldan Betancourt de Carepa, El Caraño de Quibdó y Las Brujas de Corozal.

También se destaca el desarrollo de proyectos de infraestructura aeronáutica fortaleciendo el sistema de vigilancia aeronáutica del país, mediante la estructuración de proyectos para la instalación de varios radares que incluyen las diferentes regiones del país. Con este sistema se fortalece la vigilancia y control del espacio aéreo del país, así como las capacidades de prestación de servicio de los aeropuertos.

En el tema ambiental, se avanza en el fortalecimiento de la Transformación Productiva, Internacionalización y Acción Climática energética mediante el desarrollo de:

- Implementación de energías alternativas en los aeropuertos.
- Desarrollo de proyectos de movilidad eléctrica en parte de los vehículos de servicios en tierra en los aeropuertos.
- Certificaciones ambientales.
- Hoja de ruta de eficiencia energética.
- Implementación del Plan de Compensación y Mitigación de CO2 para la Aviación Civil Internacional CORSIA, promoviendo el desarrollo de combustibles sostenibles de aviación - SAF mediante: (i) La implementación de procedimientos PBN que favorezcan la reducción de emisiones de CO2; (ii) Definición del Plan de Acción para la implementación de SAF en Colombia, en el marco de los criterios de sostenibilidad ambiental de CORSIA.

---

**Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**

[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 – 15 Bogotá, D.C., Colombia

Para radicales <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>

Conmutador: (+57

- Implementación de instrumentos de gestión del riesgo de desastres del sector aéreo.
- Plan de Gestión Social integrando a las comunidades e instituciones en las actividades desarrolladas en los aeropuertos.

Estas medidas están diseñadas para crear un entorno institucional claro, competitivo, conectado, seguro y sostenible, apoyado en una infraestructura renovada y un talento humano de excelencia.

Finalmente, de acuerdo con la información estadística disponible, resulta pertinente presentar el número de pasajeros y la carga movilizada para los años 2020-2023:

Años	Pasajeros	Carga + Correo (Kg)
2020	13.017.146	678.046.934
2021	30.474.026	836.925.885
2022	47.952.243	878.435.763
2023	49.405.285	866.900.429

**4. ¿Cuáles son los estudios realizados en relación con la cantidad de personal o número de planta requerida para dar cumplimiento al plan estratégico 2030?**

**Respuesta.** La entidad contrató en la vigencia 2019 la consultoría 19000887 H3-2019 con objeto ELABORAR UN ESTUDIO TÉCNICO DE REDISEÑO INSTITUCIONAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL - AEROCIVIL. desarrollado por el Consorcio Aeronáutica.

**EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS EL TRANSPORTE AÉREO EN COLOMBIA HA TENIDO UN CRECIMIENTO DEL 73% (COMPARANDO 2023 VS 2013) CON LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.**

**1. Se solicita indicar los criterios o estudios técnicos tenidos en Cuenta para determinar la Capacidad, idoneidad y número de personal requerido para dar cumplimiento al plan estratégico 2030?**

**Respuesta:** Como un antecedente a la expedición del Decreto 1294 del 2021 "Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil - Aerocivil", se encuentra el Plan Estratégico Aeronáutico 2030, el cual se construyó con el apoyo del sector transporte modo aéreo a través de la realización de foros donde se compartieron conocimientos y retos que tenían a largo plazo. Este crecimiento, plantea desafíos como mayor capacidad y

mejores niveles de servicio en infraestructura aeronáutica, entre otros. Ante este panorama se hizo necesaria la formulación de políticas públicas estables con visión a largo plazo, soportadas a través del plan como instrumento de planificación que recoge el sentir y actuar de cada uno de los actores que forman parte del sector.

Una de las grandes conclusiones de los foros es que el mercado del transporte aéreo de pasajeros y carga presenta un crecimiento dinámico y sostenido, proyectando que en el año 2030 el mercado de pasajeros y de carga puede crecer a una tasa promedio anual de 8.3% y 5.47% respectivamente. En este orden de ideas y partiendo de los datos del sector, la Aeronáutica Civil estableció la Visión de *"movilizar 100 millones de pasajeros y duplicar el transporte de carga de 2018 en un entorno institucional claro, competitivo, conectado, seguro y sostenible, soportado en una infraestructura renovada, una industria robustecida y un talento humano de excelencia"*.

En consecuencia, con el objeto de responder al crecimiento del sector, desde el año 2018 se establecieron en el Plan Estratégico Institucional las metas y actividades específicas con las que se comprometía la Aeronáutica Civil, articulándolas con los planes nacionales e internacionales. En específico, se destacó el compromiso de *"transformación institucional a la modernidad"* el cual busca *"fortalecer la gestión de la entidad a través del desarrollo del talento humano, fortalecimiento de la estructura organizacional, implementando un sistema de gestión del conocimiento especializado en la Entidad, afianzando el Sistema de Gestión, apalancando la transformación institucional a través del PETI, fortaleciendo la política anticorrupción y la gestión jurídica"* con un compromiso específico que busca *"adecuar y consolidar la estructura organizacional existente que responda a los roles de autoridad, prestación del servicio y de investigación de accidentes, a través del establecimiento y desarrollo de una estructura organizacional debidamente alineada con el cumplimiento de la visión, de manera que Aerocivil tenga claro el horizonte a corto y mediano plazo y le permita priorizar sus recursos de talento humano"*.

En el desarrollo de las actividades, la Entidad, en cabeza de la Secretaria General y Dirección de Gestión Humana (antes Dirección de Talento Humano) durante el proceso de realización del estudio Técnico de Fortalecimiento Institucional realizado durante los años 2019 y 2020, encabezaron actividades como:

- Revisar la estructura organizacional existente a nivel de Grupos y su correlación con el Decreto 823 de 2017.
- Analizar la correlación del Decreto 823 de 2017 con el Plan Estratégico Aeronáutico 2030.



- Documento de recomendación que responda con las necesidades del servicio, de acuerdo con el Modelo de Gestión del Servicio definido por la Entidad.
- Elaborar un nuevo modelo de los Grupos que soportan la Estructura Organizacional de manera simple.
- Desarrollar proceso de cambio organizacional orientado al nuevo modelo de gestión.

Actividades tomadas del Plan de Acción 2019 publicado en la página web (enlace: <https://www.aerocivil.gov.co/atencion/planeacion/politicas-lineamientos-y-manuales> ).

De las actividades nombradas anteriormente se resalta:

- Elaboración del Estudio Técnico enfocado el Fortalecimiento institucional.
- Diagnóstico institucional – Memorando de entendimiento – Desarrollado por la Agencia Europea de Seguridad Aérea- EASA – 2018 – 2019.
- Elaboración de estudios de cargas de puesto de trabajo el cual concluye la distribución de la planta para atender las necesidades del sector.
- Actualización de la Estructura de la Aeronáutica Civil, Decreto 823 del 2017 ahora Decreto 1294 de 2021.
- Actualización de la Estructura de Grupos de la Aeronáutica Civil, resolución 1357 del 2017, ahora resolución 1354 del 2022 y resoluciones complementarias de grupo.

***2. De acuerdo con el plan estratégico 2030 y las líneas de acción de la estructuración de dicho plan: ¿Su administración cómo ha propendido por el desarrollo del talento humano en el sector?***

**Respuesta:** En el marco del **Plan Estratégico Aeronáutico 2030**, se reconoce que el talento humano, con las competencias adecuadas, es el recurso estratégico que permite enfrentar los retos y aprovechar las oportunidades de un sector aeronáutico en constante transformación.

Desde la Dirección de Gestión Humana se ha definido el talento humano como eje central para garantizar la sostenibilidad, competitividad y adaptación del sector a los desafíos actuales y futuros. Para ello, se han definido compromisos claros que se traducen en metas específicas, alineadas con los objetivos del Plan, y organizadas en los siguientes ejes estratégicos:

**1. Gestión del Talento Humano para la Transformación Productiva.** La transformación del sector aeronáutico demanda un talento humano con capacidades técnicas, digitales y gerenciales que respondan a las exigencias de

un entorno en rápida evolución, marcado por la automatización, la digitalización y la transición hacia una economía sostenible.

En este contexto, hemos venido trabajando en consolidar un sistema de gestión del talento humano enfocado en identificar, formar y posicionar perfiles profesionales acordes con las necesidades actuales y proyectadas del sector. Este eje no solo asegura la suficiencia de personal capacitado, sino también la alineación de sus competencias con las necesidades de la Aerocivil de esta manera se busca fortalecer la competitividad y la capacidad de adaptación frente a los cambios estructurales y tecnológicos del sector.

**2. Promoción de la Usabilidad del Marco Nacional de Cualificaciones para la Aviación Civil en el sector.** El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) es un instrumento fundamental para garantizar la conexión entre las necesidades del sector y la oferta educativa. Su implementación asegura que las competencias del talento humano estén alineadas con los retos impuestos por la globalización, las normativas internacionales y la creciente complejidad del ecosistema aeronáutico.

Así mismo se ha encargado de promover su usabilidad y ha priorizado su actualización, para ello ha determinado adelantar la identificación y medición de brechas de capital humano como parte fundamental para el diseño de nuevas cualificaciones y actualización de las actuales. Este enfoque estratégico permite la construcción de rutas formativas claras, promueve la certificación de competencias y busca facilitar la movilidad laboral.

**3. Impulso a la Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i).** La capacidad del sector aeronáutico para mantenerse competitivo y sostenible depende en gran medida de su capacidad para innovar. En este sentido, hemos venido trabajando en la consolidación de la investigación como eje estratégico, fomentando el desarrollo de proyectos de ciencia, tecnología e innovación que no solo fortalecen la infraestructura tecnológica, sino que también generan soluciones a los grandes desafíos del sector, como la eficiencia operativa y la incorporación de tecnologías avanzadas.

**4. Ampliación de una Oferta Educativa Extensiva a los Territorios.** Nuestra administración ha priorizado el diseño e implementación de programas de educación superior orientados a atender las necesidades críticas y sentidas del sector aeronáutico, asegurando que estos respondan a las transformaciones productivas y las demandas del transporte aéreo. Como parte de nuestro compromiso con la usabilidad del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), uno de estos programas se estructurará con base en cualificaciones específicas,

---

**Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**

[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 – 15 Bogotá, D.C., Colombia

Para radicaciónes <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>

Conmutador: (+57

permitiendo la formación de talento humano alineado con estándares internacionales y las competencias requeridas por el ecosistema aeronáutico.

Adicionalmente, se continuará fortaleciendo una oferta aeronáutica especializada que se encuentra en constante actualización, adaptándose a los cambios tecnológicos y normativos que impactan al sector. Este esfuerzo garantiza que los profesionales en formación cuenten con las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos actuales y futuros de la industria.

Asimismo, hemos comenzado a extender estas oportunidades de capacitación a los territorios, promoviendo el acceso equitativo a la formación y el desarrollo del talento humano en regiones apartadas. Esta estrategia no solo democratiza la educación aeronáutica, sino que también contribuye al crecimiento regional y al fortalecimiento del sector en todo el país.

Por su parte, el **Plan Estratégico Institucional 2022 – 2026** continúa con la estrategia de fortalecimiento en el noveno objetivo *"Consolidación de la transformación institucional"* el cual contiene entre otras, los compromisos relativos a *"Consolidar estrategias para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta las necesidades y retos del Transporte Aéreo, así como las competencias del personal que la conforma"* e *"implementar y consolidar la estructura organizacional para que responda a los roles de autoridad, prestación del servicio y de investigación de accidentes, y que se encuentre debidamente alineado con el Plan Estratégico Aeronáutico 2030 a fin de robustecer la transformación institucional, a través del establecimiento y desarrollo de una estructura organizacional debidamente alineada con el cumplimiento de la visión, de manera que AEROCIVIL tenga claro el horizonte a corto y mediano plazo y le permita priorizar sus recursos de talento humano y focalizar sus procesos de gestión en la consecución de los resultados con los cuales asegura los derechos de los usuarios, satisface las necesidades de los clientes y atiende los problemas de la comunidad e industria aeronáutica"*.

Con base en lo anterior, el Plan Estratégico Institucional 2022 – 2026 busca que la Entidad cumpla con la misión y visión establecida en la estrategia de largo plazo. La Oficina Asesora de Planeación realiza en el Plan de Acción Anual, seguimiento y evaluación trimestral al cumplimiento de las metas pactadas; la información se encuentra publicada a través del enlace: <https://www.aerocivil.gov.co/atencion/planeacion/informes-de-gestion> escogiendo la opción *anexos, cronogramas, compromisos estratégicos y seguimiento presupuestal*, descargando el archivo *PLAN ACCION 2024 II Trim EVALUADO*.

El archivo de Excel descargado contiene 10 pestañas en las que se pueden encontrar de manera específica los resultados de cada uno de los objetivos estratégicos, metas y actividades.

***3. De acuerdo con el objetivo 4-7 Objetivo Estratégico Desarrollo del Talento Humano en el Sector (Plan E. 2020) ¿Como su administración ha fortalecido la gestión del conocimiento para lograr el desarrollo integral y sostenible del talento humano, en línea con el crecimiento de la aviación civil en Colombia?***

**Respuesta.** El fortalecimiento de la gestión del conocimiento para lograr el desarrollo integral y sostenible del talento humano se viene realizando y proyectando a través de varias acciones:

**1. Plan Institucional de Capacitación como estrategia para el aprendizaje organizacional y transferencia de conocimiento.** El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es una de las estrategias establecidas para gestionar el conocimiento, esta estrategia se centra en la transferencia de conocimiento y el aprendizaje organizacional. El PIC se estructura anualmente a partir de un diagnóstico de necesidades de capacitación de los servidores públicos de la Aerocivil y se fundamenta en políticas, planes y programas como el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, el programa Servidor 4.0 entre otros, a través de los cuales se establecen temas y competencias que deben ser de dominio de los servidores.

El PIC es desarrollado por el Centro de Estudios Aeronáuticos y la Escuela de Administración Pública principalmente, lo componen diversas actividades académicas a través de las cuales se desarrollan y fortalecen las competencias de los profesionales del sector para atender los avances tecnológicos, regulatorios y de mercado.

La capacitación continua asegura que el talento humano esté preparado para responder a los cambios y desafíos del entorno, aumentando la productividad, la competitividad y la capacidad de adaptación del sector a un mercado globalizado y dinámico.

En este sentido, la Dirección de Gestión Humana define junto con las áreas de la Aeronáutica Civil, las necesidades de capacitación de los servidores públicos de la Entidad y el Centro de Estudios Aeronáuticos ejecuta la capacitación conforme a la programación elabora dicha dependencia.

Como resultado de este compromiso, para la presente vigencia se programaron 515 actividades académicas, de las cuales, con corte a 31 de octubre del

presente año, se han ejecutado 397, alcanzando un porcentaje de avance del 42%. De este total se han visto beneficiadas 10.611 personas.

CONOCIMIENTOS	CANT.
ADICIONAL	52
ESENCIALES	23
ESPECIALIZADOS	396
ESPECIFICOS	75
TOTAL	546
RESPONSABLE	CANT.
CEA	1
ALLIANCE	1
CEA	234
CEA - SAA	12
CEA ADEVIA	35
DIACC	5
ESUFA	1
IATA	1
POR CONVENIO	11
POR CONVOCATORIA	25
POR INSCRIPCION	209
TRAINAIR PLUS	11
TOTAL	546
ESTADO	CANT
CANT ACT.	494
REALIZADO	213
PROGRAMADO	237
CANCELADO	94
EN PROCESO	2
TOTAL	1040
GENERO	CANTIDAD
HOMBRES	5784
MUJERES	4827
TOTAL	10611

Por otra parte, el Centro de Estudios Aeronáuticos, pone a disposición del sector transporte modo aéreo una oferta académica orientada a suplir las necesidades de capacitación con una oferta académica orientada a temas inherentes al sector aéreo.

De la oferta académica ofrecida por el CEA, se ofertaron 395 actividades académicas, de las cuales se ejecutaron hasta el 31 de octubre del presente año, 401, esto debido al incremento de solicitudes de la industria que han sido atendidas y obligaron al CEA a replantear su meta para el presente año. De esta oferta se han beneficiado con un total de 6.953 participantes. A partir del mes de noviembre se encuentran en ejecución 2 actividades académicas y se programaron 13, lo que deja un porcentaje de ejecución del 97.5%.

LINEA	CANT.
ASM	4
ATSEP	1
GEST. SEG. OPERACIONAL	34
GR. EDUC. AERONAUTICA	3
PROYECCION SOCIAL	20
SAA	6
SER. BUSQ. Y SALVAMENTO	1
SERV. AEROPORTUARIOS	320
SERV. NAVEG. AEREA	9
TRAINAIR	3
TOTAL	401
ESTADO	CANT
REALIZADO	383
PROGRAMADO	13
CANCELADO	3
EN PROCESO	2
TOTAL	401
CAMPO	CANT.
AIM	2
ASM	4
ASMS	4
ATM	3
ATSEP	1
AVSEC	313
BSMS	8
FFHH	3
MET	4
PNIOA	22
PROY	20
SAA	6
SAR	1
SEI	7
TRAINAIR	3
TOTAL	401
GENERO	CANTIDAD
HOMBRES	3288
MUJERES	3668
TOTAL	6956
LINEA	LINEA
ASM	4
ATSEP	1
GEST. SEG. OPERACIONAL	34
GR. EDUC. AERONAUTICA	3
PROYECCION SOCIAL	20
SAA	6
SER. BUSQ. Y SALVAMENTO	1
SERV. AEROPORTUARIOS	320
SERV. NAVEG. AEREA	9
TRAINAIR	3
TOTAL	401
CAMPO 1	TOTAL EST.
AVSEC	5754
PNIOA	308
PROY	254
BSMS	138
FFHH	118
SAA	95
SEI	68
ASMS	48
MET	48
ASM	33
AIM	27
ATM	27
SAR	21
ATSEP	18
TRAINAIR	0
TOTAL	6953

### Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil

[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 – 15 Bogotá, D.C., Colombia

Para raditaciones <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>

Conmutador: (+57



De igual, forma ha ofrecido a la comunidad en general la Tecnología en Gestión de Tránsito Aéreo. Este es un programa de Educación Superior, único en Colombia y Latinoamérica, que brinda a los estudiantes las competencias para responder a las necesidades propias de la Gestión del Tránsito Aéreo; tiene como objetivo formar y capacitar integralmente a los estudiantes como **Tecnólogos en Gestión de Tránsito Aéreo** para atender el desarrollo de operaciones aéreas ordenadas, rápidas, seguras y eficientes en tierra y el espacio aéreo, enmarcadas en los procedimientos establecidos por la Aeronáutica Civil, que contribuyan a elevar los estándares de seguridad operacional nacional e internacional y desempeñarse en cinco campos ocupacionales, a saber:

- Controlador de Tránsito Aéreo.
- Despachador de vuelo.
- Observador meteorológico.
- Coordinador de rampa.
- Líder de seguridad operacional.

Este perfil multidisciplinario le brinda a la industria un perfil profesional con el conocimiento y las competencias necesarias para gestionar y administrar las operaciones aéreas de manera ordenada, segura y eficiente en tierra y aire, aplicando los procedimientos establecidos en la normatividad y les permite además ofrecer sus capacidades de innovación, investigación y trabajo en equipo.

La Tecnología tiene registro SNIES 109430 del Ministerio de Educación Nacional - MEN y el año inmediatamente anterior recibió el reconocimiento por parte del MEN de sus condiciones institucionales por siete años.

A la fecha, el programa a graduado un total de 54 tecnólogos. Del programa de profesionalización, del que hacen parte funcionarios de los Servicios de Tránsito Aéreo de la Aeronáutica Civil, 37 servidores públicos de esta importante área misional de la entidad lograron su profesionalización. Así mismo, 17 estudiantes de las cohortes regulares obtuvieron su título como tecnólogos.

Del total de 54 graduados, 24 recibieron su título el 15 de noviembre del presente año. Es importante señalar que la primera promoción obtuvo el primer lugar en las pruebas de Estado T&T en el año 2023, lo que pone de presente la calidad de la formación impartida por el CEA.

En la actualidad el CEA se encuentra en proceso de diseño y aprobación tres nuevos programas para ampliar su oferta académica en el campo tecnológico y profesional.

---

**Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**

[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 – 15 Bogotá, D.C., Colombia

Para radicaciónes <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>

Conmutador: (+57

Otra de las estrategias que se viene desarrollando para gestionar el conocimiento, es haciéndolo de manera abierta a los actores del sector aeronáutico a través de la capacitación que se diseña e imparte en el Centro de Estudios Aeronáuticos. La oferta académica que desarrolla el CEA se centra en las necesidades del sector, se fundamenta en los lineamientos establecidos en la normativa nacional e internacional y tiene cobertura a diferentes áreas del ecosistema aeronáutico. El propósito que se ha tenido desde la Aerocivil es asegurar que los profesionales del sector estén actualizados frente a los avances tecnológicos y regulatorios principalmente.

También se ha procurado que la transferencia de conocimiento se dé entre generaciones y entre áreas de especialización para evitar la pérdida de saberes críticos, acelerar los procesos de aprendizaje y fortalecer la cohesión dentro del sector.

De igual manera, uno de los mecanismos de transferencia de conocimiento se viene desarrollando a través del ejercicio de Entrenamiento en el puesto de trabajo (OJT). Éste es uno de los ejercicios vitales en el sector por cuanto tiene inmerso la teoría y la práctica in situ y que permite habilitar las personas para ocupar cargos técnicos de alta complejidad para garantizar la seguridad operacional.

## **2. Integración de tecnologías digitales en la gestión del conocimiento.**

La incorporación de herramientas tecnológicas como análisis de *big data* para recopilar, procesar y diseminar información relevante ha sido una preocupación del CEA. En este sentido se viene avanzando a través de estrategias como la generación del observatorio de datos aeronáuticos, observatorio que le brinda al país información sobre la dinámica de las operaciones aéreas, la situación en materia de accidentes e incidentes.

**4. Articulación entre academia, industria y gobierno.** El establecimiento de alianzas estratégicas entre diversos actores nacionales e internacionales ha sido una prioridad. En esta materia se han aumentado los convenios y memorando de entendimiento con diversos actores de la academia, la industria y las entidades gubernamentales con el fin de coordinar esfuerzos en la generación, uso y diseminación del conocimiento.

Al respecto, el Marco Nacional de Cualificaciones ha permitido gestionar el conocimiento ya que en su esencia requiere de la participación de los tres actores para que sus resultados tengan la pertinencia, aplicabilidad y alineación con las necesidades reales del sector.

**5. Impulso a la Innovación a través de I+D+i.** Con la nueva organización del la Aerocivil se ha venido buscando que esta función se consolide a través de

---

**Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**

[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 – 15 Bogotá, D.C., Colombia

Para radicalesiones <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>

Conmutador: (+57

la Dirección de Investigación, innovación y gestión del conocimiento. Al respecto, se ha venido trabajando en su fortalecimiento, incorporando personal con trayectoria en investigación y consolidando el Grupo de Investigación Aeronáutica.

**6. Identificación y Captura del Conocimiento Crítico.** En el marco del proyecto de Identificación y medición de brechas de capital humano se han venido reconociendo los conocimientos y competencias críticas que se deben desarrollar en el sector, para ello se han realizado los análisis cualitativos y cuantitativos de la oferta educativa dirigida.

Para el caso del talento humano de la Entidad, es a través del diagnóstico de necesidades que se hace previo al PIC que se ha identifica y se captura el conocimiento crítico que debe ser de dominio de los servidores públicos.

Adicionalmente, la administración ha propendido por el desarrollo del talento humano en el sector con las siguientes actividades:

1. Programación, ejecución y evaluación del Programa Institucional de Capacitación planificado por la DGH y ejecutado por el CEA con el cual se busca fortalecer las capacidades y habilidades de los funcionarios de la Aerocivil.
2. Desde el CEA se ha desarrollado el proyecto de investigación: Identificación de Brechas de Capital Humano en el Sector Aeronáutico, con el cual se pretende a partir de un acercamiento con la industria, la academia y la entidad analizar los cargos requeridos a futuro por el sector y su relación con la oferta y la demanda actual.
3. El CEA anualmente planifica y ejecuta su Plan Institucional de Capacitación, para el fortalecimiento de las habilidades y capacidades del personal docente orientado al manejo de TICs, metodología de la enseñanza, nuevas tecnologías e investigación.

La administración ha propendido por la Gestión del Conocimiento en la Entidad y en el sector con las siguientes actividades:

1. Se han adelantado los lineamientos de la Gestión del Conocimiento de la Entidad a través de la construcción de una política transversal a toda la Organización, en cumplimiento de las directrices emanadas del Departamento Administrativo de la Función Pública y MIPG.
2. Para dar cumplimiento con estos lineamientos la entidad formuló una ruta de implementación de la gestión del conocimiento, de acuerdo con las necesidades y recursos de la Entidad, la cual se encuentra en desarrollo en la actualidad.

---

**Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**

[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 – 15 Bogotá, D.C., Colombia

Para radicalesiones <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>

Conmutador: (+57

3. Así mismo se encuentra en ejecución el Plan Piloto de Gestión del Conocimiento, con el cual se ha conformado un Grupo Catalizador con expertos de la Entidad para la recolección del conocimiento tácito y explícito, buenas prácticas y experiencias que puedan ser compartidas y difundidas en las diferentes áreas, generando los respectivos repositorios.

**4. Dado el impacto que pueda generar el resultado de los concursos de méritos. ¿Su administración dispone de un adecuado sistema de gestión del Talento Humano que permita responder a las necesidades del Sector Aeronáutico en cantidad y calidad?**

**Respuesta.** La Aerocivil cuenta con un adecuado sistema de gestión del Talento Humano en cabeza de la Dirección de Gestión Humana, la cual ha venido trabajando de manera constante y estructurada en la administración del talento humano, enfocándose en responder a las necesidades del concurso de méritos en términos de calidad y cantidad mediante el establecimiento de un equipo robusto, conformado por servidores públicos junto con personal de apoyo vinculado contractualmente a través de prestación de servicios, quienes garantizaran la adecuación de los diferentes componentes requeridos para el concurso. En los cuales se encuentra:

- Plan de previsión.
- Sensibilización y capacitaciones a los directivos.
- Fortalecimiento de evaluación de desempeño.
- Actualización y ajuste de procedimientos.
- Gestión del conocimiento.
- Integración y preparación del periodo de prueba.
- Atención de peticiones y requerimientos.
- Inducción y reintegración institucional.

La Dirección de Gestión Humana se encuentra en un proceso continuo de formación y ajuste de los mecanismos y criterios que regirán los concursos de méritos, con el objetivo de asegurar el menor impacto posible para los funcionarios actuales y el funcionamiento de la entidad de manera adecuada para la transición a la que se ve doblegada.

Asimismo, la Dirección de Gestión Humana ha implementado un sistema de apoyo integral, tanto de manera interna, para los funcionarios que participan en el concurso, brindándoles orientación y acompañamiento en cada una de las etapas del proceso así como de manera externa a través de la gestión eficiente de derechos de petición sobre todo lo relacionado con el concurso de mérito que se está llevando a cabo, con el fin de garantizar que los mismos cuenten con un proceso óptimo desde su etapa de divulgación hasta el periodo de prueba, y

---

**Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**

[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 – 15 Bogotá, D.C., Colombia

Para radicaciones <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>

Conmutador: (+57

puedan cumplir con los estándares requeridos para contribuir al desarrollo y fortalecimiento del sector aeronáutico.

De esta manera, la Dirección de Gestión Humana a través de sus seis grupos de trabajo, están estructurando todos los elementos posibles para generar el menor impacto posible comprometidos con la mejora continua en la gestión del talento humano, buscando siempre la excelencia y asegurando que nuestros funcionarios y colaboradores estén bien preparados para enfrentar los desafíos que se presenten.

**5. ¿Cuáles son los planes de acción que tiene su administración para mitigar los posibles riesgos en la seguridad operacional, adecuada prestación del servicio y cumplimiento del plan estratégico 2030?**

**Respuesta.** En relación con la mitigación de los riesgos en la **seguridad operacional**, la Aeronáutica Civil en cumplimiento del Objetivo Estratégico No. 7 "Seguridad Operacional y de la Aviación Civil" el cual considera *Posicionar a Colombia como el país con el mayor nivel de implementación efectiva de estándares y mejores prácticas de seguridad operacional (Safety), seguridad de la aviación civil (Security) y facilitación, promoviendo el mejoramiento continuo en un entorno de confianza y de cultura justa en compañía del sector aeronáutico*, ha desarrollado planes de acción para mitigar los riesgos de seguridad operacional en la provisión de los servicios a la navegación aérea y aeroportuarios en cumplimiento del plan estratégico 2030.

En particular, se ha implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad Operacional (*de sus siglas en inglés Safety Management System - SMS*), siendo esta una de las mejores prácticas aplicadas a nivel mundial en la aviación, la cual sigue un enfoque sistemático que incluye estructuras organizativas, políticas, rendición de cuentas y procedimientos, conforme a lo establecido en el Reglamento Aeronáutico Colombiano RAC219. De igual manera, se está implementando el Sistema de Gestión de Seguridad de la Aviación Civil (*Security Management System - SeMS*), enfocado en la seguridad aeroportuaria y diseñado para proteger la aviación civil contra actos ilícitos, de acuerdo con las normativas del RAC160.

En 2022, el SMS fue reconocido por la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), haciendo de Colombia el tercer país de Sudamérica, después de Argentina y Brasil, en recibir este reconocimiento para un Proveedor de Servicios de Tránsito Aéreo.

Asimismo, el SeMS para los servicios de navegación aérea y aeroportuarios se encuentra en proceso de implementación, con reconocimiento de la OACI,

---

**Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**

[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 - 15 Bogotá, D.C., Colombia

Para radicales <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>

Conmutador: (+57

marcando como referente a Colombia como el Estado de mayor avance efectivo en su estrategia de implementación de la Región Sudamericana.

La administración reforzará el SMS para identificar, evaluar y mitigar riesgos en tiempo real a través de auditorías y protocolos de reporte de incidentes. Además, se garantizará una capacitación continua y certificación del personal en áreas críticas de seguridad operacional, mantenimiento y emergencias, alineándose con las mejores prácticas internacionales. En términos de infraestructura y tecnología, se actualizarán los sistemas de navegación, incluyendo navegación basada en el rendimiento (PBN), para optimizar la precisión en la navegación y reducir riesgos. También se fortalecerán las colaboraciones internacionales para adoptar estándares y tecnologías de seguridad compartidos, consolidando así el liderazgo de Colombia en el ámbito regional.

Reflejando el compromiso institucional, el Decreto 1294 de 2021 asigna responsabilidades específicas a la Secretaría de Servicios a la Navegación Aérea (SSNA) y a la Secretaría de Servicios Aeroportuarios (SSA) en la gestión de la seguridad. La SSNA es responsable de diseñar, operar y mantener el SMS y SeMS como proveedor de servicios de navegación aérea, así como de establecer políticas de seguridad que mitiguen riesgos en la prestación de estos servicios. La SSA, por su parte, tiene funciones similares para los servicios aeroportuarios, y ambas secretarías se han comprometido a alcanzar un alto nivel de implementación de estándares en un entorno de confianza y cultura justa.

Este compromiso se materializa en la implementación, mantenimiento y mejora continua de las actividades necesarias para asegurar que la prestación de los servicios a la navegación aérea y aeroportuarios se lleve a cabo con una asignación equilibrada de recursos, orientados a cumplir con las normas nacionales e internacionales y a mantener un alto estándar de seguridad operacional, con el objetivo de cumplir plenamente el plan estratégico 2030.

Por otra parte, para **garantizar una prestación adecuada del servicio y el cumplimiento del Plan Estratégico 2030**, la administración ha definido varios planes de acción esenciales. Entre ellos, se destaca la optimización de los procesos operacionales y de la gestión del tránsito aéreo, orientada a reducir demoras y descongestionar el espacio aéreo mediante una reorganización eficiente. Además, se implementará una estricta supervisión de la calidad del servicio para asegurar el cumplimiento de los estándares de puntualidad y eficiencia. Se priorizará también la modernización de equipos aeroportuarios, con inversiones en infraestructura que incrementen la capacidad y mejoren la accesibilidad, acorde a la demanda proyectada para 2030.

---

**Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**

[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 – 15 Bogotá, D.C., Colombia

Para radicaciones <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>

Conmutador: (+57



El Decreto 1294, a través de su artículo 25, respalda esta estrategia al establecer la necesidad de una planificación y coordinación estratégica en los servicios de navegación aérea. Con este fin, se creó el Grupo de Planificación y Organización del Espacio Aéreo, encargado de alinear el Plan Nacional de Navegación Aérea de Colombia (PNACOL) con los planes regionales y globales. Así, se asegura la provisión y el mantenimiento de servicios conforme a niveles de rendimiento, servicio e innovación tecnológica (CNS), con una perspectiva de corto, mediano y largo plazo. Así mismo se gestiona y actualiza el concepto operacional del espacio aéreo, integrando enfoques de gestión de tráfico aéreo (ATM) y otros criterios clave para alcanzar los objetivos de seguridad, capacidad, eficiencia y sostenibilidad ambiental. Adicionalmente, los proyectos se planificarán en alineación con el Plan de Navegación Aérea, garantizando una respuesta estratégica a las necesidades actuales y futuras del espacio aéreo colombiano.

Estas acciones reflejan el compromiso de la administración de cumplir con los estándares de calidad en la prestación de servicios y ajustarse a las metas de crecimiento y eficiencia establecidas en el plan estratégico, consolidando un sistema de navegación aérea moderno y acorde a las exigencias para 2030.

**6. ¿Se ha considerado ampliar la planta de personal de la Aerocivil dado el cumplimiento del plan Estratégico 2030?**

**Respuesta:** La ampliación de la planta de personal de la Aerocivil, en el marco del Plan Estratégico 2030, se llevó a cabo conforme al Decreto 1329 de 2021. Este decreto incrementó el número de funcionarios de 3.087 a 3.867, con el objetivo de cumplir con las metas establecidas en dicho plan.

En estos términos damos respuesta a la solicitud del asunto, y quedamos atentos para resolver cualquier duda que se genere sobre el particular.

Atentamente,



---

Aeronáutica Civil  
103 – 15 Bogotá, D.C., Colombia  
[www.aerocivil.gov.co/ControlPQR](http://www.aerocivil.gov.co/ControlPQR)

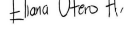
## SERGIO PARÍS MENDOZA


Director General

Anexos: Todos los mencionados


Copia: Mintransporte – [grupoenlacecongreso@mintransporte.gov.co](mailto:grupoenlacecongreso@mintransporte.gov.co)

**Insumos:**

Eliana Alexandra Otero Hernández - Jefe Oficina Asesora de Planeación.   
Martha Yaneth Ochoa Perdomo - Contratista, Oficina de Analítica.  
Luz Mirella Giraldo Ortega - Directora de Gestión Humana.  
Dagoalbeiro Paredes - Coordinador Grupo SMS/SeMS Servicios a la Navegación Aérea y Aeroportuarios  
Diana Marcela Cote - Abogada, Secretaría de Servicios a la Navegación Aérea.

Janeth Dayanes Polanias - Coordinadora Grupo de Procesos Contractuales, Dirección Administrativa. 


**Consolidó:**


Ángela Patricia Parra Carrascal - Contratista, Oficina Asesora Jurídica. 

**Revisó:**

Eliana Alexandra Otero Hernández - Jefe Oficina Asesora de Planeación.

Andrés Arboleda Salazar - Secretario de Servicios Aeroportuarios. 


Luz Mirella Giraldo Ortega - Directora de Gestión Humana (E). 


Sandra Liliana Gómez Acero - Directora Administrativo. 

Carlos Uriel Barragan Mina - Secretaria Servicios a la Navegación Aérea 


Luis Abelardo Díaz Mateus - Director de Telecomunicaciones (E) 

Alma Isabel Roncallo Díaz - Jefe Oficina de Analítica. 

Juan Camilo Bejarano Bejarano - Jefe Oficina Asesora Jurídica. 

Daniela Rodríguez Tamayo - Profesional Aeronáutica, Dirección General. 

**Aprobó:**

Lina Marcela Morales Botero - Asesora Aeronáutica, Dirección General. 

---

**Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil**

[www.aerocivil.gov.co](http://www.aerocivil.gov.co) - Av. El Dorado # 103 – 15 Bogotá, D.C., Colombia

Para radicaciones <https://aerocivilsgdea.com/ControlPQR>

Conmutador: (+57