

	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA S.A
VIGENCIA 2020-2022

Aeropuerto Internacional Santa Ana S.A

Carera 4 51-87

Celular: 313 649 00 18 – WhatsApp 315 550 54 17

Código Postal: 762021

Email: aeropuerto@cartago.gov.co

	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021

1. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es una herramienta fundamental para el desarrollo de las entidades, es así como El AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA S.A de Cartago en el marco del cumplimiento de la normatividad vigente y de los nuevos retos que enfrentan las entidades con la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca impulsar las mejores prácticas para que el servidor público pueda ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, generando confianza, para lo cual la Entidad se encuentra en la construcción de los mecanismos que aseguren la integridad en las actuaciones de los servidores y a partir de actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, alcanzando un cambio cultural.

Es importante consolidar todo el quehacer del proceso de talento humano, de tal forma que se facilite el acceso oportuno a la información, permitiendo así la toma de decisiones, la operación adecuada del proceso y la mejora de los diferentes programas que lo soportan.

Todo lo anterior contribuirá a visualizar las necesidades, identificar los recursos que permitan satisfacer los requerimientos de personal, tendientes al cumplimiento de los objetivos y fortalecimiento institucional.

El Plan Estratégico de Talento Humanos – PETH, tiene como propósito la alineación de la estrategia de la entidad, materializada en el Plan Estratégico y el Plan de Acción y plan de Gestión, consignadas en los Planes del área de talento humano. Para el logro de prácticas más efectivas y del Direccionamiento estratégico del el AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA S.A de Cartago, se elabora el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, el cual tiene como objetivo la alineación de los principios organizacionales con la satisfacción de sus colaboradores integrando sus actores, su historia, fortaleciendo una identidad más estructurada, de una entidad propia de un territorio con coherencia y disposición de socialización y control más desarrollados.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Recursos Humanos, se realiza un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recurso humano, se define la misión, visión, la política de talento humano, al igual que se establecen las estrategias de los diferentes

	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021

procesos como administración de personal, fortalecimiento de competencias, bienestar y estímulos.

2.CONTEXTO

2.1 Normatividad y documentación asociada

Considerando que la ley colombiana contempla y articula la mayor parte de las funciones y procesos de Gestión Humana en las entidades públicas, en este apartado se encuentran tanto leyes y decretos de impacto, que determinan factores altamente relacionados con la Planeación Estratégica Institucional, y Descriptivas, que nominan algunas regulaciones o descripciones, asimismo, documentos guía general e institucional que enmarcarán el desarrollo de la presente estrategia.

- Constitución Política de Colombia 1991, Principios de la Función Administrativa y Mecanismos de Control.
- Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
- Ley 1064 de 2006: “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.”
- Ley 1857 de 2017: “Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”
- Ley 489 de 1998: “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.”
- Decreto 775 de 2005: “Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.”
- Decreto 2929 de 2005: “Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 775 de 2005.”
- Decreto 1499 de 2017: “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo

	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021

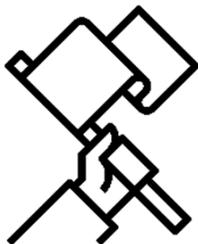
relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”

- Decreto 1072 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”
- Decreto 1083 de mayo 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”
- Decreto 1567 de 1998: “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”
- Resolución 1111 de 2017 SGSST.
- Resolución 3428 de 2015 –Superintendencia de Puertos y Transporte.
- Resolución No. 9332 del 1 de marzo de 2018 –Superintendencia de Puertos y Transporte.
- Estatuto Anticorrupción 2011.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2012.
- Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”.

2.2 Orientaciones estratégicas del Aeropuerto Internacional Santa Ana S.A

MARCO INSTITUCIONAL

Somos una entidad comercial e industrial del estado que presta de manera efectiva servicios aeroportuarios con compromiso y responsabilidad. Garantizando operaciones continuas, oportunas y efectivas a la región Norte Vallecaucana y del eje cafetero. El aeropuerto internacional Santa Ana S.A. se encuentra ubicado en todo el corazón del norte del valle con un escenario perfecto y una pista de 2200 metros para vuelos privados, escuelas de aviación y vuelos de turismo entre otros. Considerados uno de los mejores aeropuertos construidos a nivel nacional por la dirección de sus vientos y las excelentes condiciones climáticas que ofrece al momento del despegue y aterrizaje.



MISIÓN

El Aeropuerto de Santa Ana desarrollará la política de Talento Humano más adecuada a su filosofía y a sus necesidades, la cual debe involucrar aspectos como: Políticas de provisión de Talento humano (Ingreso), de aplicación, mantenimiento, desarrollo y control del Talento Humano.

	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021

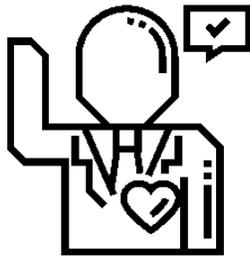


VISIÓN

Ser una empresa de transformación social, motor de desarrollo de empleo y divisas, reconocido por la seguridad de sus operaciones aéreas, por la calidad y excelencia de sus servicios al pasajero y la carga; destacado por su estratégico aporte al transporte aéreo e intermodal y como centro de nuevas oportunidades de negocio, integrando las regiones tanto a nivel social, como cultural y económico de gran importancia para nuestra región y nuestro país.

Valores contenidos en el Código de Integridad del Aeropuerto Internacional Santa Ana S.A

Los servidores públicos somos personas que con vocación y orgullo trabajamos duro todos los días para servir y ayudar a los colombianos. Es por esto por lo que este Código es tan importante”.



HONESTIDAD

Ser honesto es una forma de sembrar confianza en uno mismo y en aquellos con quienes estamos en contacto. Cuando alguien es honesto, no oculta nada y actúa con base en la verdad y la transparencia; esto transmite tranquilidad.

LO QUE HAGO:

- ✓ Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- ✓ Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.
- ✓ Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.

	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021

✓ Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.

✓ Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten, relacionadas con mi cargo o labor.

LO QUE NO HAGO:

- X Dar trato preferencial a personas cercanas para favorecer los en un proceso en igualdad de condiciones.
- X Aceptar incentivos, favores u otro tipo de beneficios que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- X Hacer uso de los recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
- X Ser descuidado con la información a mi cargo, ni con sugestión.



RESPETO

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

LO QUE HAGO:

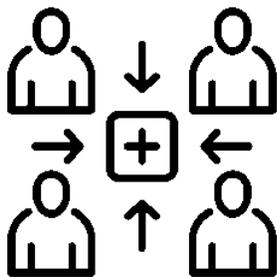
✓ Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.

Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021

LO QUE NO HAGO:

- X Actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente en cualquier circunstancia.
- X Fundamentar mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- X Agredir, ignorar o maltratar a los ciudadanos y a otros servidores públicos.



COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

LO QUE HAGO:

- ✓ Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.
- ✓ Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos en el fundamento de mi servicio y labor.
- ✓ Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- ✓ Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- ✓ Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

LO QUE NO HAGO:

- X Trabajar con actitud negativa. Afecto mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.

	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021

- X Pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. No tengo compromiso, ni orgullo por lo que hago.
- X Asumir que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- X Ignorar a un ciudadano y sus inquietudes.



DILIGENCIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible con legalidad, atención, prontitud y eficiencia para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

LO QUE HAGO:

- ✓ Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- ✓ Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- ✓ Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.
- ✓ Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

LO QUE NO HAGO:

- X Malgastar el recurso público.
- X Postergar las decisiones y actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que se dejan para otro día. Ø Demostrar desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- X Evadir mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021



JUSTICIA

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación

LO QUE HAGO:

- ✓ Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.
- ✓ Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- ✓ Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas

LO QUE NO HAGO:

- X Promover y ejecutar políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- X Favorecer el punto de vista de un grupo de interés, sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- X Permitir que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública



TRANSPARENCIA

Como servidor público me enfoco en llevar a cabo prácticas y métodos a la disposición pública, sin tener nada que ocultar.

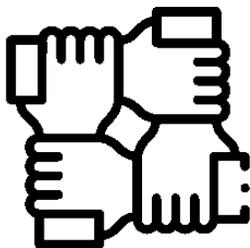
	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021

LO QUE HAGO:

- ✓ Doy publicidad a los actos administrativos que son de carácter general en la entidad.
- ✓ Tomo decisiones que luego son informadas a todas las personas interesadas.
- ✓ Promuevo y permito el acceso a la información pública.
- ✓ Soy claro, evidente y no me expreso con ambigüedad que permita una mala interpretación

LO QUE NO HAGO:

- X Oculto los actos administrativos que son de carácter general proferidos por la entidad.
- X No permito que las personas estén enteradas de la información laboral importante.
- X Impido el acceso a la información pública.
- X Explico con evasivas para que las personas no entiendan mi mensaje claramente.



IGUALDAD

Promuevo la igualdad, más allá de las diferencias de género, raza, cultura, creencias religiosas o los sectores económicos a los que pertenezca una persona.

LO QUE HAGO:

- ✓ Defiendo las mismas condiciones y oportunidades para todas las personas, sin distinción.
- ✓ Otorgo las mismas responsabilidades a las personas con las que me relaciono.
- ✓ Aplico el mismo tratamiento justo a todas las personas.
- ✓ Reconozco que existen diferencias entre las personas, lo que no significa que uno sea inferior o superior al otro.

	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021

LO QUE NO HAGO:

- X Otorgo oportunidades para favorecer a un cierto grupo de personas.
- X No hago diferencia entre las capacidades de las personas para desenvolverse en la vida laboral, familiar, política y social.
- X Solo considero responsable a un solo grupo de personas dependiendo de su género.
- X Do un trato discriminatorio cuando atiendo a los usuarios.

Mapa de procesos



Organigrama

Aeropuerto Internacional Santa Ana S.A

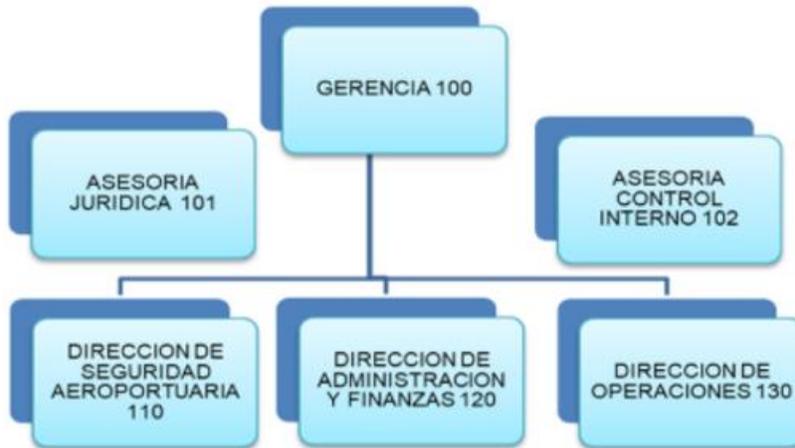
Carera 4 51-87

Celular: 313 649 00 18 – WhatsApp 315 550 54 17

Código Postal: 762021

Email: aeropuerto@cartago.gov.co

	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021



3. OBJETIVOS

3.1 General

Fortalecer las actuaciones de la Entidad, específicamente en lo referido al ingreso, desarrollo y evaluación del personal del Aeropuerto Internacional Santa Ana S.A de Cartago, al igual que, las acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional.

3.2. Específicos

- Actualizar el plan de vacantes, identificando las vacancias definitivas, sus requisitos y forma de provisión.
- Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio del Aeropuerto Internacional Santa Ana S.A de Cartago, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.
- Estructurar una acción conjunta, entre empleador y servidores públicos, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.

4. ALCANCE

Aeropuerto Internacional Santa Ana S.A

Carera 4 51-87

Celular: 313 649 00 18 – WhatsApp 315 550 54 17

Código Postal: 762021

Email: aeropuerto@cartago.gov.co

	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021

El Plan Estratégico de Talento del Aeropuerto Internacional Santa Ana S.A de Cartago inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a todos servidores públicos de carrera, de planta temporal, provisionales, contratistas y colaboradores; según aplique, de acuerdo con la normatividad establecida

5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DEL AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA S.A DE CARTAGO

5.1 Línea estratégica identificada para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano es Promover la Eficiencia y la Eficacia – Empleo Público Fortalecido.

5.2 Política de Talento Humano: el Aeropuerto Internacional Santa Ana S.A de Cartago desde el proceso de Talento Humano diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la implementación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano de la Entidad, considerado como factor estratégico y al desarrollo de equipos de trabajo para el fortalecimiento organizacional y el logro de la misión, visión de la Entidad.

5.3 Diagnóstico Interno de la Gestión del Talento Humano, depende directamente del Jefe Administrativo, quien tiene un papel fundamental dentro de la entidad, ya que es el encargado de administrar todo lo relacionado con el talento humano, acorde a los parámetros establecidos en el procedimiento de administración de personal, y servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.

Las actividades relacionadas en los procesos de Talento Humano están enfocadas a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión de la institución.

Los Procesos de Talento Humano son:

Administración de Personal: Administrar y controlar las actividades necesarias para la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, mediante la aplicación de la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente para el cumplimiento de la misión de la Entidad

	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021

Proceso de Fortalecimiento de Competencias: El cual tiene como objetivo, cualificar los servidores públicos del Aeropuerto Internacional Santa Ana S.A de Cartago, mediante eventos de capacitación para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

Bienestar e Incentivos: El cual tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

Evaluación del Desempeño: El cual tiene como objetivo, evaluar el desempeño laboral de los funcionarios, mediante la aplicación de metodologías y herramientas emitidas por las entidades competentes y adoptadas por la entidad, de conformidad con la normatividad vigente con el fin garantizar la permanencia de los servidores públicos, el mejoramiento continuo de su gestión y el logro de las metas institucionales.

Administración de personal: La planta de empleos del Aeropuerto Internacional Santa Ana S.A de Cartago es de 4 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Por tipo de empleos

Tipo de empleos	Cantidad
Libre nombramiento y remoción	s
Prestación de Servicios	s
TOTAL	1

Por niveles jerárquicos

Niveles	Cantidad

	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021

Directivo	1
Profesional	1
Asistencial	1
Técnico	1
Asistencial	1
TOTAL	1

Por tipo de vinculación

Vinculación	Cantidad
Carrera Administrativa	1
Provisionalidad	1
Nombramiento Ordinario	1
Total	1

Plan Institucional de Capacitaciones:

Se cuenta con un Plan Institucional de Capacitación vigencia 2020-2022, orientado a realizar actividades para el afianzamiento de su talento humano, buscando mejorar sus competencias laborales y comportamentales, para lograr el fortalecimiento institucional en cumplimiento de su misión.

Actividades de Bienestar:

Se cuenta con un Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2020-2022.

5.4 Estrategias identificadas para la elaboración del plan:

El objetivo institucional al cual apuntan las estrategias de este Plan Estratégico es:

“Fortalecer la capacidad institucional del AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA S.A de Cartago, mediante definición de políticas, gestión de los recursos, la administración de TIC, la operación interna de la entidad, así como la aplicación de

	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021

mecanismos de evaluación y control para incrementar los niveles de productividad institucional y asegurar la prestación del servicio a los usuarios”.

6. PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La planeación de los recursos humanos es una práctica permanente en la entidad, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Las actividades de gestión del talento humano están en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplan la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

La estrategia de la gestión del talento humano entendida como el “conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión del talento humano, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa”. Entendiendo que ponerse al servicio se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración del talento humano de la Entidad.

Las estrategias definidas son:

6.1. Realizar las acciones necesarias para la vinculación y permanencia de los empleados públicos del AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA S.A de Cartago, mediante el uso y registro en los sistemas de información institucionales y externos dispuestos de conformidad con la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente y lograr la respectiva compensación de los empleados.

Para la implementación de esta estrategia, se definen las siguientes actividades:

	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021

- Actualización del Plan Anual de vacantes, acorde a los cambios presentados en sus planes complementarios, instrumento que le permite la administración y actualización de la información sobre los empleos en vacancia definitiva de la planta de empleos para programar la provisión de empleos.
- Asignación presupuestal y actualización del Plan de Bienestar Social e Incentivos acorde a los cambios presentados en sus planes complementarios.
- Asignación presupuestal y actualización anual del Plan Institucional de Capacitaciones, acorde a los cambios presentados en sus planes complementarios.
- Actualización Anual del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH, acorde a los cambios presentados en sus planes complementarios.
- Publicación en el portal web de la entidad del PETH y sus planes complementarios.
- Se realizará monitoreo y seguimiento del SIGEP para mantener la información actualizada de los empleos de la planta de personal y el personal vinculado a la Entidad.

6.2. Optimizar el Proceso de Fortalecimiento de Competencias con el fin de contar con un capital humano competente.

	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021

Para el logro de la estrategia anterior, se elabora el Plan Institucional de capacitación, que tiene como objetivo general:

“Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio del Aeropuerto Internacional Santa Ana S.A De Cartago, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad”.

Este Plan se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación el cual es producto de la recopilación de la información obtenida a través de las encuestas de necesidades de capacitación realizada a los servidores públicos de la entidad, de los planes de mejoramiento, de las evaluaciones de desempeño, de la información proporcionada por el proceso de Planeación del seguimiento al cumplimiento de los Planes y Programas de la Entidad, de las necesidades identificadas por los jefes, las identificadas en la implementación de los diferentes subsistemas, entre otros.

Con la información recopilada a través de las diferentes fuentes, se realiza una priorización y definición de ejes temáticos, teniendo en cuenta diferentes criterios. Se establece un cronograma para su ejecución.

Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación – PIC, los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción y los provisionales.

En cuanto a la inducción a los nuevos funcionarios el cual tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de los funcionarios a la Entidad desde la vinculación, se realizará de manera presencial, de acuerdo con el cronograma definido en el PIC y se realizará acorde a lo establecido en el procedimiento de administración de personal.

El Entrenamiento en el puesto de trabajo, está a cargo de cada una de las dependencias, las mismas deben proporcionar al servidor público, la información referente a su puesto de trabajo, su interacción con sus compañeros y con la entidad, los riesgos e indicadores de su proceso, los procedimientos y el código de integridad y buen gobierno y demás especificaciones que le permita llevar a cabo sus funciones.

La Reinducción Institucional está dirigida a actualizar a los servidores en relación con los cambios en políticas económica, social y ambiental y a reorientar su integración a la cultura organizacional.

	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021

Se realizará a todos los funcionarios del Aeropuerto Internacional Santa Ana S.A De Cartago, la evaluación del PIC se realizará utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. La evaluación de la gestión del PIC hará referencia al cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.

6.3. Fortalecer el Proceso de Evaluación del Desempeño, como una herramienta de gestión, que se sirve de insumo en la toma de decisiones a favor de la organización y de los funcionarios, y así mismo, establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En la presente vigencia, se busca continuar fortaleciendo el proceso de evaluación de desempeño, a través de socializaciones de los diferentes procedimientos de Carrera Administrativa, Provisionalidad y Gerentes Públicos.

6.4. Proporcionar áreas de trabajo seguras para el desarrollo de las actividades propias del Aeropuerto Internacional Santa Ana S.A De Cartago, a través de la identificación y control de los riesgos existentes en el lugar de trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Estructurar una acción conjunta, entre empleador y servidores públicos, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.

Como objetivos específicos se tienen:

- Realizar eventos de capacitación, promoción y prevención.
- Fortalecer los estándares de seguridad para evitar que se generen accidentes de trabajo por la realización de diferentes actividades, a través de la implementación de acciones preventivas y/o correctivas.
- Implementar acciones que permitan brindar condiciones seguras a nuestros colaboradores en el desarrollo de las diferentes actividades recreativas, lúdicas, deportivas, entre otros, que se programen por la Entidad.
- Desarrollar Programas que fomentan estilos de vida y trabajo saludables.

	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021

6.5. fortalecer el Proceso de Bienestar Social y Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y la mejora del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia a la entidad.

Para el logro de la estrategia anterior, se adopta el Plan de Bienestar Social y Estímulos, que tiene como objetivo general:

Hacer del Plan de Bienestar Social e Incentivos una herramienta estratégica al interior del Aeropuerto Internacional Santa Ana S.A De Cartago, a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional.

Como objetivos específicos se tienen:

- Implementar actividades de bienestar orientadas hacia el desarrollo de las competencias comportamentales.
- Realizar actividades de bienestar que le apunten a los intereses de los funcionarios y al mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

Los ejes en los que se fundamenta el Plan de Bienestar e Incentivos son:

- **Trabajo con seres humanos:** Dar la oportunidad a los servidores de desarrollo desde todas las dimensiones del ser humano.
- **Relaciones justas:** Promover el reconocimiento para todos en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.
- **Reciprocidad:** Todo estímulo entregado beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a los servidores como a la entidad.
- **Objetividad y transparencia:** Se definirá y divulgará entre todos los servidores del Aeropuerto Internacional Santa Ana S.A De Cartago, los criterios objetivos y condiciones en la asignación de las actividades de bienestar.

Son beneficiarios del Programa de Bienestar Social del Aeropuerto Internacional Santa Ana S.A De Cartago, todos los servidores públicos.

	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021

7. DIRECTRICES DE LA GERENCIA

La Gerencia dentro de los objetivos del Modelo Integrado Planeación y Gestión se ha comprometido a mejorar continuamente las competencias de los servidores públicos del Aeropuerto Internacional Santa Ana S.A De Cartago, lo que favorece el cumplimiento de la Misión y Visión institucionales.

Igualmente, para alcanzar los objetivos propuestos en el Plan Estratégico del Talento Humano, ha generado los lineamientos internos para la adecuada ejecución de los procesos.

8. LA MANERA EN QUE EL PLAN APORTA AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES, LA MISIÓN Y LA VISIÓN.

El Plan mediante la aplicación de la normativa vigente, los lineamientos de política y la ejecución de las actividades propuestas aporta al cumplimiento en los Objetivos, la Misión y la Visión institucionales fortaleciendo las competencias tanto funcionales como comportamentales de los servidores públicos, alcanzando estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio, al igual que propiciando un excelente clima laboral y brindando condiciones de vida laboral que favorezca el desarrollo integral de los funcionarios.

9. LOGROS ESPERADOS PARA LA ACTUAL VIGENCIA

Fortalecer el mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos del Aeropuerto Internacional Santa Ana S.A De Cartago, con el fin de contar con un equipo humano competente, comprometido y motivado para el logro de la Misión y Visión institucionales.

	AEROPUERTO INTERNACIONAL SANTA ANA Nit: 800.151.764-8	PAGINA: 1
	PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: CI-FO19
		VERSION: 1
		FECHA 06-07-2021

ELABORO	REVISO	APROBO
CLAUDIA LIZETH VARGAS R. Contratista	JUAN CARLOS ARIAS MONTROYA Gerente	JUAN CARLOS ARIAS MONTROYA Gerente

JUAN CARLOS ARIAS MONTOYA
Gerente

Aeropuerto Internacional Santa Ana S.A

Carera 4 51-87

Celular: 313 649 00 18 – WhatsApp 315 550 54 17

Código Postal: 762021

Email: aeropuerto@cartago.gov.co