



**CORPORACIÓN DE LA INDUSTRIA AERONÁUTICA
COLOMBIANA. CIAC S.A.**

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PLN-6-00-007

Versión: 7

Fecha de edición: 29 de enero de 2025

AV. Calle 26 No. 103-08 Entrada 1, Interior 2
Bogotá D.C – Colombia



CONTROL DE EMISIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: DIANA CRISTINA RENDÓN MARÍN	Nombre: LUISA CAROLINA SABAS ECHAVARRÍA.	Nombre: RAFAEL ALBERTO VELÁSQUEZ GARAVITO
Cargo: COORDINADORA TALENTO HUMANO	Cargo: VICEPRESIDENTE ADMINISTRATIVA	Cargo: JEFE PLANEACIÓN

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	ELABORÓ	FECHA
7	SE ACTUALIZA DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE LA VIGENCIA 2025.	ANGÉLICA BOSSA SÁNCHEZ	29/01/2025



TABLA DE CONTENIDO

CONTROL DE EMISIÓN	2
CONTROL DE CAMBIOS	2
TABLA DE CONTENIDO	3
1 INTRODUCCIÓN	4
1.1 DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	4
1.1.1 Estructura documental SIGCA:	4
1.1.2 Otros documentos de referencia:	4
1.2 ALCANCE	4
2 OBJETIVO	4
3 JUSTIFICACIÓN	4
4. RESPONSABLE	4
5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	5
6. DESARROLLO	5
7. SEGUIMIENTO.....	9
8. INDICADORES.....	9
9. ANEXOS.....	9



1 INTRODUCCIÓN

1.1 DOCUMENTOS DE REFERENCIA

1.1.1 Estructura documental SIGCA:

- Plan Estratégico Institucional 2023-2026
- Plan de Acción Anual 2025

1.1.2 Otros documentos de referencia:

- Manual Operativo MIPG
- Programa de bienestar e incentivos
- Procedimiento de inducción y re inducción
- Procedimiento de evaluación y desempeño
- Instructivo Vacantes y Previsión
- Guía Identificación y declaración de conflicto de intereses
- Plan de Gestión del conocimiento.
- Decreto 612 de 2018

1.2 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2025 aplica para todos los colaboradores de la Corporación de la Industria Aeronáutica Colombiana.

2 OBJETIVO

Establecer las estrategias y directrices de la Gestión del Grupo de Talento Humano de la Corporación de la Industria Aeronáutica Colombiana CIA S.A., que aporten al fortalecimiento de las competencias y habilidades y a mejorar la calidad de vida y el bienestar de los colaboradores.

3 JUSTIFICACIÓN

La Corporación de la Industria Aeronáutica Colombiana a través del Grupo de Gestión del Talento Humano diseña el presente Plan Estratégico de Talento Humano orientado a desarrollar nuevas estrategias que incrementen el nivel de productividad, mediante planes y programas que ayuden a mejorar el ambiente laboral, afianzando las capacidades técnicas y de conocimiento de cada uno de los colaboradores.

4. RESPONSABLE

El Grupo de Gestión del Talento Humano: es el responsable de la ejecución del desarrollo de las actividades del presente plan.



5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Inducción: Método que se utiliza para dar a conocer a los nuevos colaboradores la información básica de la organización y del cargo o actividad a desempeñar.

Reinducción: Método que se utiliza para reforzar y dar a conocer a los antiguos servidores públicos, los cambios en la información básica de la organización y del cargo desempeñado.

Vacante: Cargo que no se encuentra ocupado.

Bienestar: Plan o programa que implementa una empresa para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, generalmente se involucra el desarrollo profesional, personal y familiar.

Sigep: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público.

Desempeño: La calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización.

Clima organizacional: Se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados.

Cultura Organizacional: Es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones.

6. DESARROLLO

El plan estratégico se conformará por cinco rutas, y cada una agrupa algunas de las variables de la Matriz por temas que son prioritarios para la gestión estratégica del talento humano:

Ruta de la felicidad

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el colaborador es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa "Entorno laboral saludable", ambiente físico, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual conforme a resultados de evaluaciones.

Ruta del crecimiento

La responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es de cada uno de los jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente a su talento humano, en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores y para lograrlo se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.



Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

Ruta del servicio

El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los colaboradores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.

La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los colaboradores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

Ruta de la calidad

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

Ruta de conservación y actualización de Datos:

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "Disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, Instructivo Vacantes y Previsión, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

De acuerdo con la guía de gestión estratégica del talento humano GETH del Departamento Administrativo de la Función Pública, el responsable de Talento Humano cumple con una labor estratégica dentro de la Entidad, pues es el encargado de planificar la gestión del talento humano respecto a los objetivos y necesidades estructurales y coyunturales.



Por lo anterior se presenta la conformación del Plan Estratégico de Talento Humano de la Corporación de la Industria Aeronáutica Colombiana el cual se encuentra alineado con las estrategias de la Corporación y se presenta de la siguiente manera:

Política interna de retención del Talento Humano

Mantener a los colaboradores de la CIAC comprometidos con los valores y la cultura Corporativa, brindar un lugar de trabajo seguro, agradable y productivo, permitir un crecimiento profesional y una estadía a largo plazo, mediante estrategias como:

1. Realizar procesos de selección que permitan identificar en el personal cualidades profesionales y personales que vayan alineadas a los valores y cultura de la empresa, en cumplimiento de los principios de igualdad y mérito en el acceso y ascenso.
2. Lograr una conciencia familiar, la cual consiste en mantener un equilibrio entre la vida profesional y la vida privada del colaborador.
3. Llevar a cabo programas de formación y capacitación con el fin de desarrollar y fortalecer las competencias de los colaboradores, principalmente en la utilización de programas de e - learning.
4. Evaluación periódica del desempeño con el propósito de identificar aptitudes, conocer objetivos individuales de los colaboradores y mantener un diálogo constante entre líder y colaborador.
5. Gestionar condiciones óptimas de trabajo para lograr un eficiente desempeño de los colaboradores en el cumplimiento de los proyectos que tiene a cargo la entidad.
6. Generar espacios para el fortalecimiento de las relaciones humanas y laborales de los colaboradores de la Corporación.
7. Optimizar la gestión del talento humano a través de los planes de bienestar e incentivos con el fin de mejorar la gestión institucional.

Las anteriores estrategias se encuentran contempladas dentro de los Planes principales establecidos por la Corporación que se describen a continuación:

Programa de Bienestar e Incentivos

El bienestar social contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de la Corporación, de su desempeño laboral y al fortalecimiento de la cultura organizacional, a través de espacios de aprendizaje y esparcimiento.

Instructivo Vacantes y Previsión

El instructivo de vacantes y previsión se crea para llevar de manera controlada desde el Grupo de talento humano el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los compendios de perfiles y competencias de la CIAC, adicionalmente sirve como instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de libre nombramiento y remoción y los trabajadores oficiales que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión



Guía de Identificación y declaración de conflicto de intereses

Determinar el marco legal, el procedimiento y los formatos empleados para la identificación y declaración de conflicto de intereses en la Corporación alineados a lo establecido por el DAFP, así como mantener actualizada la información personal en relación a la declaración de conflicto de intereses (Ley 2013 de 2019), profesional, económica y laboral de cada uno de los E.L.N.R. trabajadores oficiales y contratistas vinculados a la CIAC.

Procedimiento de Evaluación y Desempeño

Efectuar la medición del capital humano en la corporación, en el desarrollo de sus tareas, establecer criterios y estándares para medir la productividad de los colaboradores.

Procedimiento de Inducción y Reinducción

Ejecutar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la Inducción y Reinducción en la Ciac con el propósito de fortalecer los procedimientos internos mejorándolos continuamente.

OBJETIVOS A CUMPLIR DENTRO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E INDICADORES DE SEGUIMIENTO A ESTE PLAN

Con el fin de fortalecer y consolidar la Gestión Estratégica de Talento Humano en la Corporación de la Industria Aeronáutica Colombiana, se presentan los siguientes objetivos estratégicos y la medición de los mismos:

1. Implementar acciones que permitan el mejoramiento del clima laboral y bienestar, como ejes fundamentales en la calidad y productividad de los funcionarios de la Corporación. (Programa de Bienestar e Incentivos).
2. Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los colaboradores de la Corporación para el desarrollo de sus funciones, a través de actividades de capacitación y formación (Programa Institucional de Capacitación).
3. Optimizar el uso de las herramientas tecnológicas internas y externas que permita una gestión más eficiente en el ingreso, desarrollo y retiro de los colaboradores de la Corporación. (Plan de monitoreo y seguimiento del SIGEP, Registro de información en Success Factors y Nómina Payroll).
4. Afianzar el proceso de Evaluación del desempeño laboral como herramienta de gestión, para el cumplimiento de las metas institucionales. (Procedimiento evaluación y desempeño de los Trabajadores Oficiales).

Alineación Objetivos Estratégicos -Vs Rutas de Creación de Valor

A través de los objetivos estratégicos de talento humano, se busca obtener un impacto en la Gestión Estratégica del Talento Humano. El propósito es llevar a cabo acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo de vida del funcionario (ingreso, desarrollo y retiro), con el objetivo de mejorar la gestión estratégica del talento humano.

Ruta de la Felicidad: Objetivos 1 y 2



Ruta del crecimiento: Objetivo 1, 2 y 4

Ruta del servicio: Objetivo 1, 2 y 4

Ruta de la calidad: Objetivo 1, 3 y 4

Ruta del Análisis de datos: Objetivo 1, 2, 3 y 4

7. SEGUIMIENTO

Se realizará seguimiento de este plan estratégico de manera trimestral en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño con los siguientes indicadores.

8. INDICADORES

. Porcentaje de cumplimiento cronograma Actividades de Bienestar: No. Actividades realizadas en el mes / No. De actividades programadas en el mes.

. Cumplimiento de lo establecido en el Procedimiento de Evaluación y Desempeño: Evaluaciones de Desempeño Ejecutadas 2025 / Trabajadores Oficiales vinculados antes de 1 septiembre de 2025 (Anual se mide en el 2025).

9. ANEXOS

Matriz Plan Estratégico de Talento Humano