

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

AEROPUERTO INTERNACIONAL MATECAÑA

2026

Tabla de Contenido

1. Introducción	3
2. Objetivo General.....	3
3. Plan Anual de Previsión del Talento Humano	3
4. Planta de Personal del Aeropuerto Internacional Matecaña.....	4
4.1. Detalle Planta Personal por Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo	4
4.2. Provisión de la Planta de Personal	4
4.3. Planta de Personal Provista por Género.....	5
4.4. Planta de Personal Provista por Antigüedad.....	6
4.5. Planta de Personal Provista por Edad	6
4.6. Caracterización General Planta de Personal Provista.....	7
5. Provisión de Empleos	7
5.1. Metodología de La Provisión	7
5.2. Determinación de La Viabilidad Presupuestal.....	7
5.3. Proceso de Selección	8
5.4. Determinación del Tipo de Provisión.....	8
5.5. Provisión Posibles Vacantes Próximas por Edad de Jubilación	9
6. Diagnóstico de Necesidades.....	9
7. Conclusiones	10

1. Introducción

El Plan Anual de Previsión de Talento Humano del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira es un instrumento de gestión que permite identificar y analizar de manera anticipada las necesidades de recurso humano, los perfiles, competencias y funciones requeridas para el adecuado cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad.

Este plan adquiere especial relevancia al facilitar la identificación oportuna de las necesidades de personal y de los procesos asociados a su vinculación, contribuyendo a la continuidad y eficiencia en la prestación de los servicios institucionales.

Así mismo, la planificación del talento humano fortalece la capacidad de la entidad para afrontar cambios de tipo político, económico, social, organizacional o individual, permitiendo una respuesta adecuada y oportuna ante dichos escenarios.

De igual forma, el Plan Anual de Previsión de Talento Humano orienta la adopción de medidas encaminadas a atender los requerimientos de personal, priorizando la disponibilidad interna y, cuando las necesidades del servicio lo demanden, la contratación de servicios personales, conforme a los lineamientos institucionales y a la normatividad vigente en materia de contratación pública.

2. Objetivo General

Definir los mecanismos de selección, competencias y disponibilidad del talento humano necesarios para garantizar la prestación eficiente y continua del servicio aeroportuario, en coherencia con los principios de mejora continua y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

3. Plan Anual de Previsión del Talento Humano

El Plan Anual de Previsión del Talento Humano se fundamenta en lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, específicamente en el artículo 17 del Capítulo III, el cual establece la obligación para las entidades públicas de elaborar y actualizar anualmente los planes de previsión de recursos humanos. Dichos planes deben contemplar el cálculo de los empleos requeridos conforme a los perfiles y requisitos definidos en los manuales específicos de funciones, la identificación de las estrategias para atender las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal, así como la estimación de los costos asociados y la garantía de su financiación.

En concordancia con lo anterior, esta normatividad orienta a las entidades a mantener actualizada la información relacionada con la planta de personal y los cargos en vacancia, promoviendo una adecuada planeación del talento humano que permita definir las competencias requeridas, los mecanismos de provisión y la disponibilidad presupuestal

necesaria, en armonía con los principios de eficiencia, racionalización del gasto y mejoramiento continuo del servicio.

4. Planta de Personal del Aeropuerto Internacional Matecaña

El Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira cuenta con una planta de 14 cargos, los cuales fueron establecidos mediante modificación de la planta global adoptada por medio de la Resolución No. RG20250000112 del 01 de agosto de 2025, de los cuales el 29% corresponde a cargos de libre nombramiento y remoción, el 7% corresponde al cargo de periodo fijo, el 57% corresponde a cargos de provisionalidad, y el 7% restante, se encuentra en carrera administrativa.

TOTAL EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL	PUESTOS	PORCENTAJE
Libre nombramiento y remoción	4	29%
Periodo fijo	1	7%
Provisionalidad	8	57%
Carrera administrativa	1	7%
TOTAL	14	100%

4.1. Detalle Planta Personal por Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo

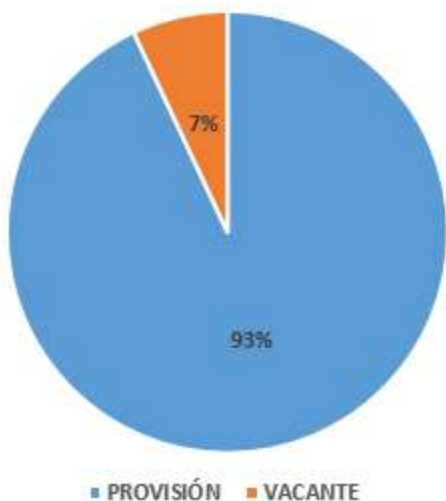
La planta de personal del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira a corte 31 de diciembre de 2025, distribuida por nivel jerárquico y tipo de nombramiento es la siguiente, siendo el nivel profesional el más representativo con un 36% del total de la planta:

NIVEL	CARRERA	LIBRE NOMBRA MIENTO Y REMOCION	PROVISIONALIDAD	PERIODO FIJO	TOTAL	%
Director	0	3	0	0	3	21.5%
Asesor	0	1	0	1	2	14%
Profesional	0	0	5	0	5	36%
Técnico	0	0	3	0	3	21.5%
Asistencial	1	0	0	0	1	7%
TOTAL	1	4	8	1	14	100%

4.2. Provisión de la Planta de Personal

La planta de personal del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira a corte 31 de diciembre de 2025, se encuentra al 93% provista y ocupada.

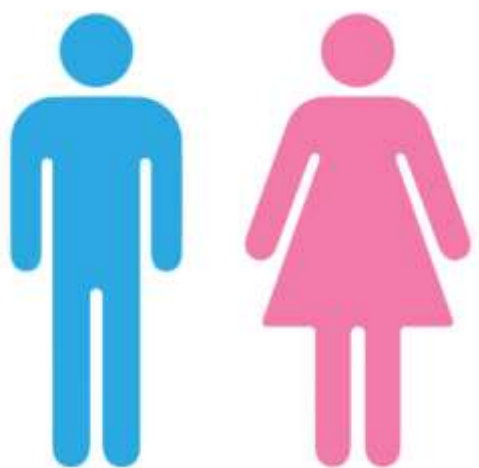
PLANTA DE PERSONAL AIM



4.3. Planta de Personal Provista por Género

La planta de personal del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira actualmente cuenta con el 69% de hombres y el 31% de mujeres.

Composición por Género

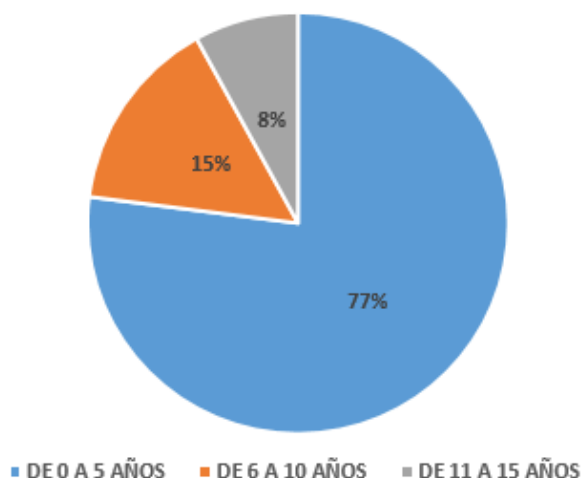


9 Hombres: 69% **4 Mujeres: 31%**

4.4. Planta de Personal Provista por Antigüedad

De acuerdo al tiempo de servicio prestado en la entidad, en la planta de personal se destaca que el 77% tiene una antigüedad menor o igual a 5 años, el 15% lleva laborando entre 6 y 10 años y el 8% restante en el rango entre 11 a 15 años.

PLANTA DE PERSONAL POR ANTIGÜEDAD

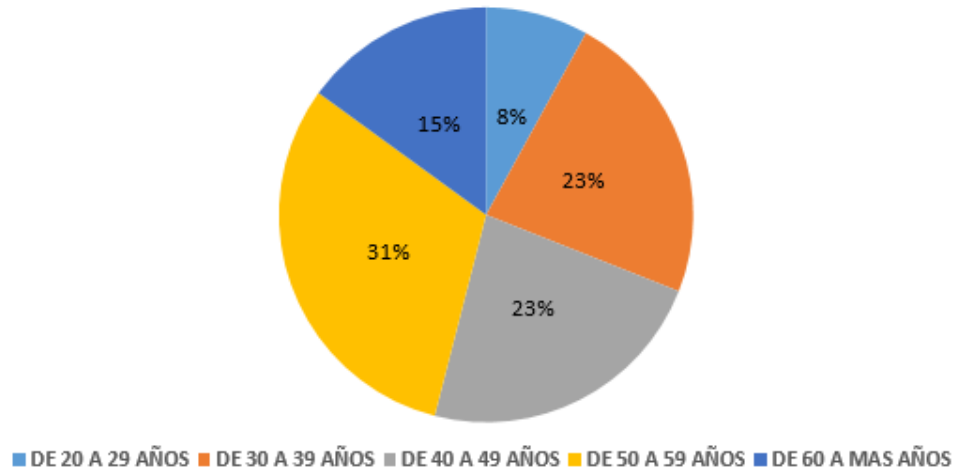


4.5. Planta de Personal Provista por Edad

El análisis de la distribución por edades de los empleados públicos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira muestra que, a corte 31 de diciembre de 2025, la mayor presencia en la entidad es la del grupo etario entre 50 y 59 años, que abarca el 31% del total de la planta de personal provista, con 4 empleados en este rango. En cuanto a los grupos con menor presencia, destacan aquellos de 20 a 29 años y 60 años o más, que representan el 8% y 15% respectivamente, con 1 y 2 empleados, respectivamente.

Rango de Edad	20-29	30-39	40-49	50-59	60 o mas	Total
No. Empleados Públicos	1	3	3	4	2	13
Porcentaje	8%	23%	23%	31%	15%	100%

PLANTA DE PERSONAL POR EDAD



4.6. Caracterización General Planta de Personal Provista

Con base en los datos recopilados y analizados de la planta de personal provista del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira la caracterización es la siguiente:

- El 36% de la planta provista del AIM corresponde al nivel jerárquico “**Profesional**”
- Solo el 7% de la planta se encuentra en carrera administrativa.
- La planta de personal del AIM se encuentra provista en un 93 % de la planta total, presentando una vacancia equivalente al 7 %.
- El 69% de la planta provista pertenece al género masculino.
- El 77% del personal provisto del AIM se encuentra en un rango de antigüedad de 0 a 5 años.
- El 31% de la planta provista se encuentra en el rango de edad entre los 50 a 59 años.

5. Provisión de Empleos

5.1. Metodología de La Provisión

La provisión de los empleos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira se desarrolla conforme a los lineamientos y disposiciones establecidas en la Ley 909 de 2004, garantizando que los procesos de vinculación se realicen de acuerdo con el marco legal vigente.

5.2. Determinación de La Viabilidad Presupuestal

El Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira realiza de manera anual la estimación de los costos asociados al funcionamiento institucional, incluyendo los correspondientes a la nómina, con el propósito de estructurar el anteproyecto de presupuesto y asegurar la disponibilidad de recursos que permitan la sostenibilidad financiera de la planta de personal y la adecuada prestación del servicio.

5.3. Proceso de Selección

Cuando se presentan vacantes en la entidad, los empleos públicos pueden ser provistos mediante nombramiento ordinario, en período de prueba o, de manera temporal, a través de encargo o nombramiento provisional, según corresponda.

De acuerdo con la naturaleza del empleo libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, el área de Talento Humano adelanta los trámites definidos en el procedimiento institucional de vinculación de personal, en concordancia con la normativa vigente aplicable a la provisión de empleos públicos.

En los casos de provisión mediante encargo, el proceso contempla la verificación de las cualidades y competencias acreditadas por los servidores, con el fin de constatar el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del cargo.

Así mismo, se realiza la evaluación de habilidades a través de pruebas psicométricas aplicadas conforme al nivel del empleo, las cuales se adelantan en el marco de los convenios suscritos con entidades externas especializadas.

Para las vinculaciones en período de prueba, se da aplicación a la normativa vigente mediante la realización de concursos abiertos de mérito, los cuales comprenden las diferentes etapas del proceso de selección hasta la conformación de la lista de elegibles.

En el caso de los nombramientos provisionales u ordinarios, y de acuerdo con los lineamientos definidos por la alta dirección de la entidad, podrán aplicarse distintos instrumentos de evaluación y selección, además de la verificación de los requisitos mínimos para el ejercicio de empleos públicos.

5.4. Determinación del Tipo de Provisión

La definición del tipo de provisión se analiza de manera particular en cada caso, con el fin de establecer las alternativas más adecuadas que permitan garantizar la continuidad y calidad en la prestación del servicio.

Dentro de las medidas que pueden adoptarse, según las necesidades identificadas, se contempla la reubicación de servidores públicos y/o de cargos entre dependencias, cuando ello permita atender los requerimientos del servicio sin que sea necesario efectuar nuevas vinculaciones a la entidad.

De igual forma, podrán implementarse acciones de capacitación orientadas al fortalecimiento y desarrollo de las competencias, habilidades o conocimientos requeridos para el adecuado desempeño de las funciones, como mecanismo para cubrir las necesidades del servicio.

Así mismo, tratándose de empleos de libre nombramiento y remoción, podrá considerarse la asignación de comisiones a servidores de la entidad que acrediten las condiciones y competencias necesarias para su desempeño, sin que ello afecte la facultad discrecional inherente a este tipo de empleos

5.5. Provisión Posibles Vacantes Próximas por Edad de Jubilación

En la planta de personal del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, y de conformidad con los lineamientos normativos vigentes, se identifican situaciones relacionadas con el estatus pensional de los servidores públicos, con el fin de anticipar posibles vacantes derivadas del cumplimiento de los requisitos para el acceso a la pensión.

Para efectos de la planeación del talento humano, se entiende como pre-pensionados aquellos servidores públicos que se encuentran a tres (3) años o menos de cumplir los requisitos establecidos para el reconocimiento de la pensión.

A corte del 31 de diciembre de 2025, se identifican dos (2) servidores que, si bien aún no cuentan con un estatus pensional reconocido, por su edad se encuentran en condición de pre-pensión, lo cual permite a la entidad prever y planificar de manera oportuna las posibles vacantes asociadas a esta situación.

6. Principio del mérito y provisión definitiva de empleos:

La planeación del talento humano del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira se desarrolla bajo el principio constitucional del mérito, consagrado en el artículo 125 Superior y desarrollado por la Ley 909 de 2004, como eje rector del acceso, permanencia y ascenso en el empleo público, en virtud de este principio, los empleos de carrera administrativa deberán ser provistos de manera definitiva mediante concursos públicos de méritos, garantizando la igualdad de oportunidades, la transparencia, la objetividad y la selección de los servidores más idóneos para el desempeño de las funciones públicas, conforme a los perfiles y requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

La provisión de empleos a través de las figuras de encargo y nombramiento provisional tendrá carácter excepcional y transitorio, y se aplicará, únicamente cuando no sea posible la provisión inmediata mediante concurso de méritos, con el fin de asegurar la continuidad y eficiencia en la prestación del servicio público, sin que dichas figuras sustituyan ni desplacen el mecanismo ordinario de provisión definitiva.

En consecuencia, el Plan Anual de Previsión del Talento Humano incorpora acciones orientadas a la identificación oportuna de vacantes definitivas, al reporte de estas a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y a la planificación de los procesos de provisión definitiva, en armonía con la normatividad vigente y los principios que rigen la función pública.

7. Diagnóstico de Necesidades

El Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira cuenta con un diagnóstico técnico de cargas laborales adelantado a partir de la vigencia 2023, el cual tuvo como finalidad analizar las cargas de trabajo de las diferentes dependencias de la entidad y servir como insumo para la planeación del talento humano y la identificación de necesidades de personal.

Como resultado de dicho estudio, se evidenció una alta carga laboral en el área administrativa, lo que conllevó a la revisión y ajuste de la planta de personal y del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. En consecuencia, durante la vigencia 2025 se efectuó la modificación del manual de funciones y la creación de un nuevo cargo del nivel Profesional Universitario, adscrito al área administrativa, con el propósito de fortalecer la capacidad operativa y garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones asignadas, cambios que fueron establecidos mediante la modificación de la planta global adoptada a través de la Resolución No. RG20250000112 del 01 de agosto de 2025.

8. Seguimiento y actualización del Plan:

El Plan Anual de Previsión del Talento Humano será objeto de seguimiento, ajuste y actualización durante la vigencia 2026, en caso de que ello sea necesario, con el propósito de incorporar de manera oportuna las variaciones que se presenten en la planta de personal, las necesidades del servicio, la dinámica organizacional y las disposiciones normativas que resulten aplicables.

Dicho proceso permitirá reflejar los cambios que se generen en el estado de los empleos, tales como vacancias definitivas o temporales, provisiones mediante encargo o provisionalidad, retiros, reincorporaciones, traslados, comisiones, licencias o cualquier otra situación administrativa que incida en la gestión del talento humano de la entidad.


El seguimiento estará a cargo del proceso de Talento Humano, el cual realizará revisiones periódicas y presentará los resultados a la Alta Dirección y al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, como insumo para la toma de decisiones, la adopción de medidas correctivas o preventivas y el fortalecimiento de la planeación estratégica del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

9. Conclusiones

El Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, en su calidad de entidad descentralizada, desarrolla su planeación del recurso humano en articulación con las decisiones y autorizaciones emitidas por la Alcaldía Municipal de Pereira y el Concejo Municipal de Pereira. En este marco, de manera anual se proyectan los costos asociados al funcionamiento institucional y a la nómina, con el propósito de estructurar el anteproyecto de presupuesto, estimar los recursos requeridos y asegurar la adecuada prestación del servicio aeroportuario, así como la sostenibilidad financiera de la planta de personal.

Las proyecciones y costos definidos para cada vigencia se encuentran debidamente incorporados en el presupuesto institucional y en los informes presentados a la alta dirección, los cuales sirven como insumo para su análisis, validación y aprobación.

Atentamente,

ACTUACIÓN	NOMBRE	CARGO O VINCULACIÓN	FIRMA
Elaborado por:	Melissa González Londoño	Técnico Administrativo – Talento Humano	
Revisado por:	Diana Milena Agudelo García	Contratista SGC y SCI	
Revisado Por	Grupo de Asesores Legal Service S.A.S.	Contratista	
Aprobado por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones técnicas y legales vigentes, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.			