

PLAN ANUAL
ESTRATÉGICO GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO

AEROPUERTO INTERNACIONAL MATECAÑA
2026

Tabla de Contenido

1.	Introducción	3
2.	Objetivos.....	3
2.1.	Objetivo General.....	3
2.2.	Objetivos Específicos	4
3.	Alcance.....	4
4.	Direccionamiento Estratégico Del Talento Humano	5
4.1.	Línea estratégica identificada para la elaboración del plan estratégico.....	5
4.2.	Política de Talento Humano.....	5
4.3.	Diagnóstico Interno de la Gestión del Talento Humano	5
4.4.	Estrategias identificadas para la elaboración del plan estratégico	7
5.	Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2026	7
5.1.	Estrategia 1	8
5.2.	Estrategia 2	8
5.3.	Estrategia 3	9
5.4.	Estrategia 4	9
5.5.	Estrategia 5	9
6.	Directrices de La Alta Dirección	10
7.	Aportes del PETH al Cumplimiento de los Objetivos Institucionales, La Misión y La Visión.....	11
8.	Logro Esperado para La Vigencia 2026	11

1. Introducción

La planeación estratégica constituye una herramienta clave para la gestión institucional, en la medida en que orienta la definición de acciones, lineamientos y estrategias que permiten a las organizaciones alcanzar de manera eficiente sus objetivos, a partir de procesos de análisis, ajuste y mejora continua.

En este contexto, el Aeropuerto Internacional Matecaña, en cumplimiento de la normatividad vigente y atendiendo los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, formula el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano para la vigencia 2026, como un instrumento fundamental para orientar, planear y controlar las actividades propias del proceso de talento humano, en concordancia con los objetivos institucionales y el Plan de Acción de la entidad.

Este plan busca consolidar de manera integral el quehacer del proceso de gestión del talento humano, facilitando el acceso oportuno a la información, fortaleciendo la toma de decisiones y promoviendo una operación eficiente que permita el mejoramiento continuo de los programas y acciones que lo conforman.

De igual manera, el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano permite identificar las necesidades actuales y futuras de personal, así como los recursos requeridos para atenderlas, contribuyendo al fortalecimiento institucional y al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Aeropuerto Internacional Matecaña.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano – PETH se constituye, así, en un instrumento de articulación entre la estrategia institucional, el Plan Estratégico y el Plan de Acción, alineando las políticas, planes y programas del área de talento humano con la misión, visión y principios organizacionales de la entidad.

Para su formulación, se realizó un diagnóstico interno que permitió identificar fortalezas y oportunidades de mejora en la gestión del talento humano, a partir del cual se definieron las estrategias y acciones relacionadas con los procesos de administración de personal, fortalecimiento de competencias, bienestar e incentivos, evaluación del desempeño y seguridad y salud en el trabajo, orientadas a promover el desarrollo integral de los servidores públicos y al logro de los objetivos institucionales para la vigencia 2026.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Fortalecer la gestión del talento humano del Aeropuerto Internacional Matecaña mediante la planeación, provisión, desarrollo y evaluación del personal, así como la implementación de acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones laborales, el clima

organizacional y la calidad de vida, en armonía con los objetivos estratégicos institucionales y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

2.2. Objetivos Específicos

- Actualizar el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Talento Humano, con el fin de identificar las vacancias, sus requisitos, mecanismos de provisión y proyectar de manera técnica y financiera los procesos de selección, ingreso y retiro del personal.
- Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades del talento humano del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, promoviendo el desarrollo individual y colectivo, el mejoramiento de la calidad de vida laboral y el cumplimiento de la misión y visión institucional.
- Actualizar y ejecutar el Plan de Bienestar Social e incentivos y el Plan Institucional de Capacitación como herramientas estratégicas para el fortalecimiento de las competencias comportamentales y el logro de los objetivos estratégicos de la entidad.
- Actualizar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST, orientado a la prevención de riesgos laborales, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la promoción de la salud y el bienestar de los servidores públicos.
- Promover la corresponsabilidad entre la entidad y los servidores públicos en la identificación, control y prevención de los riesgos laborales, garantizando el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la calidad de vida laboral

3. Alcance

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira comprende desde la identificación y análisis de las necesidades de cada uno de los componentes que integran los planes operativos del proceso de talento humano, hasta el seguimiento, evaluación y control de las acciones ejecutadas durante la vigencia.

Este plan aplica a todos los servidores públicos de carrera administrativa, empleados de planta temporal, servidores en provisionalidad, así como a los contratistas y demás colaboradores de la entidad, en lo que resulte pertinente, de conformidad con la normatividad vigente y las disposiciones institucionales

4. Direccionamiento Estratégico Del Talento Humano

4.1. Línea estratégica identificada para la elaboración del plan estratégico

Una de las principales líneas estratégicas identificadas para la formulación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano (PETH) del Aeropuerto Internacional Matecaña es la de Promover la eficiencia y la eficacia – Empleo Público Fortalecido, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

4.2. Política de Talento Humano

El Aeropuerto Internacional Matecaña, a través del proceso de Talento Humano, diseña, ejecuta y mejora de manera continua políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano como factor estratégico de la entidad, promoviendo el desarrollo de equipos de trabajo que contribuyan al cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales.

4.3. Diagnóstico Interno de la Gestión del Talento Humano

El proceso de Gestión del Talento Humano depende directamente de la Oficina Administrativa y Financiera, la cual tiene a su cargo la administración del personal conforme a los procedimientos institucionales y la normatividad vigente, garantizando condiciones que permitan a los servidores públicos alcanzar sus objetivos individuales y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Las actividades desarrolladas en el marco de la gestión del talento humano se orientan al fortalecimiento organizacional y al cumplimiento de la misión y visión del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.

Los Procesos de Talento Humano son:

Proceso de Fortalecimiento de Competencias

Orientado a la cualificación de los empleados públicos mediante programas de capacitación, inducción y reinducción, con el propósito de fortalecer sus competencias y mejorar el desempeño en el cargo.

Bienestar e Incentivos

Busca promover el bienestar integral de los empleados públicos a través de programas de participación, integración, estímulos e incentivos, fortaleciendo la cultura organizacional y contribuyendo a la mejora de la calidad de vida laboral.

Evaluación del Desempeño

Tiene como finalidad valorar el desempeño laboral de los empleados públicos mediante la aplicación de metodologías y herramientas definidas por la normatividad vigente y adoptadas por la entidad, promoviendo el mejoramiento continuo y el cumplimiento de las metas institucionales.

Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo

Enfocado en la promoción y mantenimiento de condiciones adecuadas de trabajo, mediante la implementación de planes, programas y campañas que permitan prevenir accidentes laborales y enfermedades de origen laboral, contribuyendo al bienestar y la calidad de vida de los empleados públicos.

El Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira fortalecerá el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST mediante la aplicación del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), garantizando el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019.

En este sentido, la entidad realizará: La autoevaluación anual del SG-SST, la formulación y ejecución de planes de mejora, la identificación, evaluación y control de peligros y riesgos laborales, La capacitación permanente de los servidores públicos y la coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales – ARL.

Estas acciones permitirán garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables y el cumplimiento de la normatividad vigente, respecto del SG-SST y así propender por el fortalecimiento de los parámetros institucionales para la idónea, eficaz y segura gestión del capital humano de la Entidad.

Administración de Personal

Comprende las actividades relacionadas con la vinculación, permanencia y retiro del personal, garantizando la aplicación de la normatividad vigente y la disponibilidad de talento humano idóneo para el cumplimiento de la misión institucional.

Tabla. Empleos por niveles, planta de personal Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.

NIVELES	No. DE CARGOS
NIVEL DIRECTIVO	3
NIVEL ASESOR	2
NIVEL PROFESIONAL	5
NIVEL TÉCNICO	3
NIVEL ASISTENCIAL	1
TOTAL CARGOS	14

Fuente: Proceso de Talento Humano

Con corte a 31 de diciembre de 2025, los 14 cargos que conforman la Planta de Personal del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

No	NOMBRE DEL CARGO	NIVEL	No CARGOS	TIPO DE VINCULACIÓN
1	Gerente	Directivo	1	Libre Nombramiento y Remoción
2	Jefe de Oficina Administrativa y Financiera	Directivo	1	Libre Nombramiento y Remoción
3	Director Técnico	Directivo	1	Libre Nombramiento y Remoción
4	Asesoría Jurídica	Asesor	1	Libre Nombramiento y Remoción
5	Asesor de Control Interno	Asesor	1	Periodo Fijo
6	Profesional Especializado	Profesional	3	Provisionalidad
7	Profesional Universitario	Profesional	2	Provisionalidad
8	Técnico Administrativo	Técnico	3	Provisionalidad
9	Asistente Administrativo	Asistencial	1	Carrera Administrativa

4.4. Estrategias identificadas para la elaboración del plan estratégico

Las estrategias del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se orientan al cumplimiento de los objetivos institucionales, enfocándose en:

- Fortalecer la capacidad institucional del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira mediante la definición y aplicación de políticas, la gestión eficiente de los recursos, el apoyo jurídico, la administración de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) y el fortalecimiento de la operación interna de la entidad.
- Consolidar los mecanismos de evaluación y control, con el fin de incrementar los niveles de productividad institucional y garantizar una prestación del servicio eficiente y oportuna a los usuarios

5. Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2026

La planeación del talento humano constituye un proceso permanente al interior de la entidad, que inicia con la identificación y previsión de las necesidades de personal, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, en función de los objetivos institucionales, la valoración del talento humano actualmente vinculado y la definición de acciones orientadas a atender dichas necesidades.

Las actividades asociadas a la gestión del talento humano se articulan con los planes y programas institucionales, e incluyen procesos relacionados con la vinculación de personal, el fortalecimiento de competencias, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño

y, en general, aquellas acciones orientadas a mejorar la productividad y el desempeño de los empleados públicos, así como la adecuada gestión de los procesos de retiro del servicio.

La estrategia de gestión del talento humano se concibe como el conjunto de lineamientos y prioridades que orientan las políticas y prácticas del área, con el propósito de alinearlas con la estrategia organizacional del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, garantizando la coherencia entre los objetivos institucionales y las directrices relacionadas con la administración del talento humano. En este marco, se definen las siguientes estrategias:

5.1. Estrategia 1

Fortalecer los procesos de vinculación, permanencia y administración del talento humano del Aeropuerto Internacional Matecaña, mediante la gestión y actualización permanente de la información en los sistemas institucionales y plataformas externas dispuestas por la normatividad vigente, garantizando la disponibilidad de personal competente y la adecuada compensación de los empleados públicos.

Para la ejecución de esta estrategia, la entidad adelantará acciones orientadas a la actualización periódica de los planes de Talento Humano (Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Talento Humano, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan Institucional de Capacitaciones, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan Estratégico de Talento Humano), así como a la asignación de los recursos presupuestales necesarios, la publicación y socialización de los planes, y el seguimiento y actualización de la información del personal en los sistemas oficiales, garantizando la disponibilidad, veracidad y oportunidad de la información.

5.2. Estrategia 2

Fortalecer las competencias del talento humano del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, mediante la planeación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC, orientado al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyan al mejor desempeño individual y colectivo, al mejoramiento de la calidad de vida laboral y al cumplimiento de la misión y visión institucional.

El PIC se estructura a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, considerando información proveniente de evaluaciones de desempeño, planes de mejoramiento, encuestas institucionales, auditorías internas y externas, requerimientos de las dependencias y demás insumos derivados de los procesos de planeación y gestión.

La entidad priorizará los ejes temáticos y definirá un cronograma de ejecución, garantizando la participación de los empleados públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales. Así mismo, se desarrollarán actividades de inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y reinducción institucional, orientadas al fortalecimiento del sentido de pertenencia y la apropiación de la cultura organizacional.

El seguimiento y evaluación del PIC se realizará mediante indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad, incluyendo la evaluación del aprendizaje y la transferencia de los conocimientos adquiridos al puesto de trabajo.

5.3. Estrategia 3

Fortalecer el proceso de Evaluación del Desempeño como una herramienta de gestión para la toma de decisiones institucionales y el desarrollo del talento humano, mediante la implementación de planes de mejoramiento orientados al fortalecimiento de competencias y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

Durante la vigencia, la entidad continuará promoviendo la adecuada aplicación de la evaluación del desempeño a través de acciones de socialización, sensibilización y acompañamiento dirigidas a servidores públicos, jefes y evaluadores, de conformidad con la normatividad vigente, incluyendo los lineamientos aplicables a la carrera administrativa, la provisionalidad y la gestión del rendimiento de los gerentes públicos. Estas acciones permitirán el cierre de brechas de desempeño, la identificación de talentos sobresalientes y el fortalecimiento del logro de las metas institucionales.

5.4. Estrategia 4

Fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos laborales, con el propósito de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y garantizar condiciones seguras y saludables para los empleados públicos y colaboradores.

Para el desarrollo de esta estrategia, la entidad promoverá una acción articulada entre el empleador y los trabajadores, orientada a la aplicación de medidas preventivas y correctivas, la capacitación permanente en temas de seguridad y salud en el trabajo, la promoción de estilos de vida y trabajo saludables y el fortalecimiento de los estándares de seguridad, contribuyendo al mejoramiento continuo del SG-SST y a la calidad de vida laboral.

5.5. Estrategia 5

Fortalecer el Proceso de Bienestar Social y Estímulos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, como un mecanismo para promover el desempeño eficaz, el sentido de pertenencia, el trabajo en equipo y el mejoramiento del clima laboral, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

Para el desarrollo de esta estrategia, la entidad adoptará y ejecutará el Plan de Bienestar Social y Estímulos, formulado a partir del diagnóstico de necesidades e intereses de los

empleados públicos, obtenido mediante instrumentos de medición del clima organizacional. Las acciones de bienestar estarán orientadas al desarrollo integral de los servidores, al fortalecimiento de las competencias comportamentales y a la consolidación de una cultura organizacional basada en principios de equidad, reconocimiento, reciprocidad, objetividad y transparencia.

Serán beneficiarios de este plan todos los empleados públicos activos del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira.

5.6 Estrategia 6

Fortalecer la prevención, atención y control de las conductas constitutivas de acoso laboral en el Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, mediante la implementación de acciones institucionales orientadas a la promoción de relaciones laborales respetuosas, dignas y armónicas, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y la normatividad vigente aplicable.

Para el desarrollo de esta estrategia, la entidad adelantará acciones orientadas a: Garantizar el funcionamiento permanente, imparcial y confidencial del Comité de Convivencia Laboral, como instancia preventiva y de tratamiento de situaciones relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral, así mismo se fortalecerán los canales institucionales de queja y denuncia, asegurando el respeto por la dignidad humana, la confidencialidad de la información y la protección de los derechos de los servidores públicos involucrados.

Aunado a lo anterior, se articularán acciones de prevención del acoso laboral y de los riesgos psicosociales con el Plan de Bienestar Social y Estímulos y con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, y por último se promoverá la cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la cooperación y la sana convivencia, contribuyendo al mejoramiento del clima laboral y al desempeño institucional.

6. Directrices de La Alta Dirección

La Alta Dirección, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, manifiesta su compromiso con el fortalecimiento continuo de las competencias del talento humano del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, como factor clave para el cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales.

Así mismo, se establecen lineamientos internos orientados a garantizar la adecuada implementación y seguimiento del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano – PETH, asegurando la articulación de sus acciones con los procesos y planes institucionales.

7. Aportes del PETH al Cumplimiento de los Objetivos Institucionales, La Misión y La Visión

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano contribuye al logro de los objetivos institucionales mediante la aplicación de la normatividad vigente, la adopción de lineamientos de política y la ejecución de acciones orientadas al fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos.

Lo anterior permite mejorar los niveles de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio, promover un clima laboral favorable y generar condiciones de vida laboral que impulsen el desarrollo integral del talento humano.

En virtud de ello y conforme lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018, el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano – PETH se integra al Plan de Acción Institucional del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, asegurando que sus estrategias, programas y actividades contribuyan de manera directa al logro de los objetivos estratégicos de la entidad, y consecuentemente a materializar su enfoque misional

Cada una de las estrategias definidas en el PETH se encuentra asociada a metas institucionales, actividades específicas, responsables, indicadores de gestión y recursos asignados, permitiendo su seguimiento, evaluación y control dentro del marco del Plan de Acción para la vigencia 2026.

Esta articulación garantiza la coherencia entre la planeación estratégica, la planeación operativa y la ejecución presupuestal, y permite a la Alta Dirección y a los organismos de control verificar el impacto del PETH en el fortalecimiento institucional y en la prestación eficiente del servicio público.

8. Logro Esperado para La Vigencia 2026

Fortalecer el desarrollo integral del talento humano del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira, mediante el mejoramiento continuo de sus competencias, capacidades, conocimientos y calidad de vida laboral, con el fin de contar con servidores públicos competentes, comprometidos y motivados para el cumplimiento de la misión y visión institucional.

9. Parámetros normativos aplicables:

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano – PETH del Aeropuerto Internacional Matecaña de Pereira se formula y ejecuta en cumplimiento de la Constitución Política de Colombia y en especial, bajo la sujeción del marco normativo vigente que regula el empleo público, la gestión del talento humano, la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de riesgos psicosociales, en especial las siguientes disposiciones:

- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, garantizando el principio del mérito, la igualdad de oportunidades y la profesionalización del servicio público.
- Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que establece los lineamientos para la planeación, gestión y evaluación del talento humano en las entidades públicas.
- Decreto 612 de 2018, mediante el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de las entidades públicas.
- Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.
- Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El presente plan se constituye en un instrumento obligatorio de planeación estratégica del talento humano y se articula con el Plan de Acción Institucional, garantizando coherencia normativa, técnica y presupuestal.

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.			