

RESOLUCIÓN 1971 DE 2019

(julio 5)

Diario Oficial No. 51.013 de 13 de julio 2019

UNIDAD ADMINISTRATIVA DE AERONÁUTICA CIVIL

Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes al nivel Inspector de la Aviación Civil.

EL DIRECTOR GENERAL (E) DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL,

en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el numeral 14 del artículo 9o del Decreto número 260 de 2004, el Decreto número [1083](#) de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que el numeral 14 del artículo 9o del Decreto número 260 de 2004, modificado por el Decreto número 823 de 2017: “Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil (Aerocivil) y se dictan otras disposiciones”, determina:

“Artículo 9o. Dirección General. El Despacho del Director General cumplirá las siguientes funciones:

14. “Dirigir la marcha organizacional de la institución, conformar las áreas de gestión, grupos de trabajo y asignar el personal teniendo en cuenta la estructura y las necesidades de servicio”;

Que la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil cuenta con un sistema especial de nomenclatura y clasificación de empleos adoptado mediante el Decreto número 248 de 1994, en concordancia con sus decretos modificatorios;

Que el Decreto número [790](#) de 2005, estableció el Sistema Específico de Carrera Administrativa en la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, el cual deberá desarrollarse con fundamento en los principios de igualdad de oportunidades y de reconocimiento de méritos, además de los que regulan la función administrativa de que trata el artículo [209](#) de la Constitución Política. A su vez, estableció que el ascenso en los empleos que cumplen funciones misionales deberá efectuarse adicionalmente con base en los principios de gradualidad y secuencialidad;

Que el artículo [2.2.2.6.1.](#) del Decreto número 1083 de 2015 adicionado por el artículo [1o](#) del Decreto número 051 de 2018, establece:

“(…) Expedición. Los organismos y entidades a los cuales se refiere el presente título expedirán el manual específico de funciones y de competencias laborales describiendo las funciones que correspondan a los empleos de la planta de personal y determinando los requisitos exigidos para su ejercicio.

La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente título.

Corresponde a la unidad de personal, o a la que haga sus veces, en cada organismo o entidad, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de competencias laborales y velar por el cumplimiento de las disposiciones aquí previstas.

PARÁGRAFO 1o. La certificación de las funciones y competencias asignadas a un determinado empleo debe ser expedida únicamente por el jefe del organismo, por el jefe de personal o por quien tenga delegada esta competencia.

PARÁGRAFO 2o. El Departamento Administrativo de la Función Pública brindará la asesoría técnica necesaria y señalará las pautas e instrucciones de carácter general para la adopción, adición, modificación o actualización de los manuales específicos.

Igualmente, este Departamento Administrativo adelantará una revisión selectiva de los manuales específicos de funciones y de competencias laborales de los organismos y las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo. Las entidades deberán atender las observaciones que se efectúen al respecto y suministrar la información que se les solicite.

PARÁGRAFO 3o. En el marco de lo señalado en el numeral 8 del artículo [8o](#) de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, las entidades deberán publicar, por el término señalado en su reglamentación, las modificaciones o actualizaciones al manual específico de funciones y de competencias laborales. La administración, previo a la expedición del acto administrativo lo socializará con las organizaciones sindicales. Lo anterior sin perjuicio de la autonomía del jefe del organismo para adoptarlo, actualizarlo o modificarlo”;

Que el artículo 1o del Decreto número 127 de 2019, “por el cual se modifican los niveles funcionales, la nomenclatura, clasificación y se establecen unas equivalencias de empleos de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil (Aerocivil) y se dictan otras disposiciones”, estableció:

“(…) Fusionar el nivel funcional “Inspector de Seguridad de la Aviación Civil” en el nivel funcional “Inspector de Seguridad Aérea” el cual se denominará “Inspector de la Aviación Civil” y agrupará los empleos de carrera que exigen la aplicación de conocimientos técnicos para el desempeño de actividades especializadas en la inspección de la seguridad operacional, la seguridad de la aviación y otros aspectos directamente relacionados con la operación de aeronaves. (...)”;

Que según el artículo segundo del decreto ibídem, el nivel Inspector de la Aviación Civil estará integrado por la siguiente nomenclatura y clasificación de empleos:

NIVEL INSPECTOR DE LA AVIACIÓN CIVIL		
DENOMINACIÓN	NIVEL DEL CARGO	GRADO
Inspector de Seguridad Operacional	52	23
	52	25
	52	27
	52	29
	52	30
	52	32
	52	33
	52	34
	52	35

NIVEL INSPECTOR DE LA AVIACIÓN CIVIL		
DENOMINACIÓN	NIVEL DEL CARGO	GRADO
	52	36
	52	38
	52	39
	52	40
Inspector de Seguridad de la Aviación Civil	53	33
	53	30

Que el artículo tercero del decreto en comento determinó las funciones de los empleos del nivel Inspector de la Aviación Civil, así:

“(…)

1. Los Inspectores de Seguridad Operacional cumplirán funciones en el campo de la aviación civil, en especial en lo que se refiere a la certificación, vigilancia y control en licencias al personal aeronáutico, medicina aeronáutica y centros de instrucción, operación de aeronaves, aeronavegabilidad, aeródromos y ayudas terrestres, y servicios a la navegación aérea.

2. Los Inspectores de Seguridad de la Aviación Civil cumplirán funciones de seguridad de la aviación civil en lo referente al control y vigilancia de los sistemas dispuestos para la prevención de actos de interferencia ilícita en aeródromos, aeronaves e instalaciones aeronáuticas, a través de las actividades de control de calidad, así como los temas relativos a la facilitación que hacen parte de la seguridad de la aviación civil. (...);

Que así mismo, el párrafo del artículo cuarto del decreto en mención, indicó: “(...) la Aerocivil, para efectos de la aplicación de la nueva nomenclatura y clasificación de que trata el presente decreto, procederá a ajustar el respectivo Manual de Funciones y Competencias Laborales, conforme a las nuevas denominaciones de empleo y la naturaleza general de las funciones”;

Que el artículo quinto del Decreto número 127 de 2019, estableció que “(...) Para el desempeño de los empleos de inspector se deben reunir los requisitos que para el efecto exige el Manual de Funciones y de Competencias Laborales adoptado por la entidad, conforme a las exigencias de la Organización de Aviación Civil (OACI) y de los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC)”;

Que el Decreto número 815 de 2018, modificó el Decreto número [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales

generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos;

Que así mismo, el artículo 1o del decreto ibídem, por el cual se sustituyó el Título [4](#) de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1083 de 2015, estableció:

“TÍTULO 4. COMPETENCIAS LABORALES GENERALES PARA LOS EMPLEOS, PÚBLICOS DE LOS DISTINTOS NIVELES JERÁRQUICOS

(...)

Artículo [2.2.4.6](#) Competencias comportamentales. Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Responsabilidad por personal a cargo.
2. Habilidades y aptitudes laborales.
3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.
4. Iniciativa de innovación en la gestión.
5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad”;

Que adicionalmente, en el artículo [2.2.4.7](#). del decreto en comento, se definieron las competencias comportamentales comunes que todos los servidores públicos deben acreditar, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral, así:

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.	• Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio. • Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación. • Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad	• Asume la responsabilidad por sus resultados. • Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas. • Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos. • Adopta medidas para minimizar riesgos. • Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados. • Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados. • Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad. • Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos. • Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad. • Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad	• Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna. • Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros. • Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos. • Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo. • Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente. • Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas	• Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas. • Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades. • Apoya a la organización en situaciones difíciles. • Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones. • Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	• Cumple los compromisos que adquiere con el equipo. • Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo. • Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros. • Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales. • Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad. • Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios	• Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones. • Responde al cambio con flexibilidad. • Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos. • Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.

Que, de otra parte, mediante la Resolución número 01499 del 1 de junio de 2017, se confirió una delegación de funciones en materia de vigilancia a la seguridad operacional y seguridad de la aviación a los empleos de inspector de seguridad aérea o inspector de seguridad de la aviación civil dependientes de la Secretaría de Seguridad Operacional y de la Aviación Civil;

Que con base en las disposiciones expuestas, la Dirección de Talento Humano en conjunto con las áreas pertenecientes a la Secretaría de Seguridad Operacional y de la Aviación Civil, procedió a realizar una revisión con el objeto de adoptar el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos pertenecientes al nivel Inspector de la Aviación Civil, conforme los requerimientos normativos vigentes, las competencias comportamentales de los servidores públicos de la Aeronáutica Civil, las disposiciones establecidas por la Organización Internacional de la Aviación Civil (OACI), las funciones asignadas a los empleos de Inspector de Seguridad Operacional e Inspector de Seguridad de la Aviación Civil, así como a las necesidades

del servicio; respetando los principios de igualdad de oportunidades, reconocimiento de méritos, gradualidad y secuencialidad;

Que con base en la revisión y la funcionalidad de los empleos pertenecientes al nivel Inspector de la Aviación Civil, se establecieron las competencias comportamentales que deberán integrarse al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, teniendo en cuenta la operacionalización con las conductas asociadas a las mismas. El establecimiento de las competencias estará determinadas conforme al área de desempeño, el perfil y la naturaleza propia del empleo, así como, las disposiciones determinadas por la Organización Internacional de la Aviación Civil (OACI):

NIVEL INSPECTOR DE LA AVIACIÓN CIVIL			
1.	COMUNICACIÓN	Efectivamente transmite, recibe y entiende información en modos oral, escrito y no verbal.	1. Verifica que el destinatario esté preparado para recibir información. 2. Confirma que la información transmitida fue recibida y entendida con precisión. 3. Escucha de manera activa y objetiva sin interrumpir. 4. Comprueba la comprensión propia de la comunicación de otros (por ejemplo, repeticiones o parafraseo, hace preguntas adicionales). 5. Presenta información apropiada y precisa de manera clara, concisa y convincente en todos los medios. 6. Adapta el contenido, el estilo, el tono y los medios de comunicación para adaptarse al público objetivo, incluidas las consideraciones culturales y para promover el diálogo. 7. Entiende las preocupaciones de otras personas. 8. Mantiene líneas abiertas de comunicación con la administración, partes interesadas y colegas. 9. Comunica problemas complejos de manera clara y creíble ante públicos diversos. 10. Entrega mensajes difíciles o impopulares con claridad, tacto y diplomacia.
2.	COLABORACIÓN	Coopera con los demás con el fin de alcanzar los objetivos institucionales	1. Toma la iniciativa en el contacto con usuarios para dar avisos, citas o respuestas, utilizando un lenguaje claro para los destinatarios, especialmente con las personas o empresas que integran minorías o con diferencias funcionales. 2. Articula sus actuaciones con las de los demás. 3. Cumple los compromisos adquiridos. 4. Facilita la labor de sus superiores y compañeros de trabajo.
3.	DISCIPLINA	Adaptarse a las políticas institucionales y generar información acorde con los procesos.	1. Recibe instrucciones y desarrolla actividades acordes con las mismas. 2. Acepta la supervisión constante. 3. Revisa de manera permanente los cambios en los procesos. 4. Utiliza el tiempo de manera eficiente.

NIVEL INSPECTOR DE LA AVIACIÓN CIVIL			
4.	ESTABILIDAD EMOCIONAL	Capacidad de controlar y regular las emociones personales y mantener la calma y el autocontrol en situaciones de estrés, presión o peligro, para reaccionar de manera controlada, evitando actitudes, expresiones o comportamientos negativos, ante incidentes o accidentes que se presenten en su trabajo, logrando un equilibrio personal y relacional. De lograr un comportamiento flexible que acepte, supere y se ajuste a las condiciones cambiantes del entorno y de su trabajo.	1. En situaciones de crisis, utiliza un lenguaje directo, amable, asertivo, evitando expresiones o insultos que impliquen amenazas a los otros. 2. Mantiene y transmite a los otros la calma y el autocontrol frente a situaciones de presión, tensión, estrés o peligro. 3. Sabe escuchar y comprende las emociones y manifestaciones o expresiones de peligro, angustia, pánico en que se encuentran las otras personas. 4. Actúa eficazmente aún en situaciones tensas, complicadas, oposición o adversidad. Responde emocionalmente de manera equilibrada al enfrentar situaciones de alta carga laboral y/o de exigencia de calidad o tiempo de respuesta.
5.	ÉTICA Y VALORES	Demuestra integridad, transparencia, apertura, respeto y equidad y considera las consecuencias al tomar una decisión o tomar medidas. Actúa consistentemente de acuerdo con los valores fundamentales de la autoridad de aviación civil.	1. Trata a los demás de manera respetuosa, justa y objetiva independientemente de las diferencias. 2. Responde las preguntas con sinceridad sin adornos o intenta ocultar la falta de conocimiento. 3. Mantiene la privacidad y confidencialidad cuando sea apropiado. 4. Gestiona relaciones profesionales con límites de roles apropiados. 5. Se adhiere a los códigos de conducta profesionales al tomar medidas y tomar decisiones. 6. Identifica y mitiga las situaciones de conflicto de intereses. 7. Se responsabiliza de sus propias acciones. 8. Actúa con integridad. 9. Utiliza los recursos de la Asrocivil y las entidades de aviación de una manera consciente de los costos. 10. Demuestra los valores de la Asrocivil.

NIVEL INSPECTOR DE LA AVIACIÓN CIVIL			
6.	EXPERIENCIA TÉCNICA	Aplica y mejora el conocimiento técnico y las habilidades para realizar tareas de supervisión de la seguridad operacional en una disciplina de aviación específica.	1. Aplica conocimientos técnicos y habilidades para abordar correctamente una situación.
			2. Responde con precisión a preguntas técnicas complejas.
			3. Mantiene actualizado sobre conocimientos y habilidades técnicas especializadas.
			4. Reconoce las tendencias en la práctica del área técnica propia y anticipa los cambios.
			5. Interpreta correctamente y explica la intención del estatuto, regulación o estándar aplicable para un contexto dado.
			6. Evalúa los esfuerzos de los interesados para demostrar el cumplimiento inicial de las reglamentaciones.
			7. Desarrolla e implementa un programa efectivo para monitorear el cumplimiento continuo de las regulaciones por parte de las partes interesadas.
			8. Contribuye como un experto en la materia al desarrollo de regulaciones y orientación.
			9. Proporciona constantemente una guía apropiada a los interesados y colegas sobre cómo implementar las regulaciones basadas en el desempeño.
			10. Aplica los procedimientos apropiados de acuerdo con los estándares de la Asrocivil.
			11. Aplica medidas de ejecución cuando sea necesario y de acuerdo con las regulaciones aplicables.

NIVEL INSPECTOR DE LA AVIACIÓN CIVIL			
7.	GESTIÓN DEL RIESGO	Demuestra un enfoque efectivo para la supervisión de un participante de la industria considerando su modelo de negocio, perfil de riesgo y su disponibilidad de recursos.	1. Realiza evaluaciones exhaustivas de riesgos de los proveedores de servicios utilizando metodologías apropiadas. 2. Toma decisiones estratégicas basadas en evaluación de riesgos, principios, valores y casos comerciales. 3. Determina de manera oportuna las tendencias, áreas problemáticas o riesgos que puedan afectar negativamente la seguridad. 4. Reconoce prácticas comerciales o culturas organizacionales que son indicadores potenciales de mayores niveles de riesgo. 5. Aplica los requisitos de certificación y las técnicas de vigilancia apropiadas de acuerdo con los niveles cambiantes de riesgo. 6. Evalúa la adecuación de los casos de seguridad presentados por los proveedores de servicios. 7. Evalúa la idoneidad de las evaluaciones de riesgos realizadas por los interesados y las medidas adoptadas para gestionar los peligros a un nivel aceptable. 8. Identifica si se requieren medidas correctoras o de cumplimiento para abordar un problema en su causa raíz. * 9. Asegura que las partes interesadas implementen medidas de remediación. *
8.	INICIATIVA	Identifica y aborda los problemas de forma independiente, proactiva y persistente para lograr los objetivos.	1. Aprovecha las oportunidades que surgen. 2. Actúa rápidamente en una situación de crisis. 3. Trata con obstáculos de manera efectiva. 4. Busca formas de mejorar la eficiencia y la efectividad. 5. Busca recursos para apoyar los objetivos. 6. Anticipa y actúa sobre posibles problemas. 7. Organiza la carga de trabajo personal para garantizar la excelencia en la productividad y la calidad del servicio.

NIVEL INSPECTOR DE LA AVIACIÓN CIVIL			
9.	INSTRUMENTACIÓN DE DECISIONES	Decidir sobre las cuestiones en las que es responsable con criterios de economía, eficacia, eficiencia y transparencia de la decisión.	1. Discrimina con efectividad entre las decisiones que deben ser elevadas a un superior, socializadas al equipo de trabajo o pertenecen a la esfera individual de trabajo. 2. Adopta decisiones sobre ellas con base en información válida y rigurosa. 3. Maneja criterios objetivos para analizar la materia a decidir con las personas involucradas. 4. Asume los efectos de sus decisiones y también de las adoptadas por el equipo al que pertenece.
10.	MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Manejar con responsabilidad la información personal e institucional que dispone.	1. Recoge solo información imprescindible para el desarrollo de la tarea. 2. Organiza y custodia de forma adecuada la información a su cuidado, teniendo en cuenta las normas legales y de la organización. 3. No hace pública la información laboral o de las personas que pueda afectar la organización o de las personas. 4. Transmite información oportuna y objetiva.
11.	LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO	Colabora hacia arriba, abajo y en toda la organización para fomentar y promover una visión clara y objetivos comunes. motiva a otros para lograr los objetivos y resultados positivos	1. Se gana la confianza de otros. 2. Promueve relaciones de trabajo positivas. 3. Alienta la discusión abierta. 4. Facilita la resolución de conflictos. 5. Inspira a otros a colaborar y luchar por la excelencia. 6. Solicita activamente comentarios constructivos. 7. Adopta voluntariamente la sugerencia de mejora de los demás. 8. Dirige el trabajo del equipo para adaptarse a las circunstancias. 9. Faculta a los miembros del equipo para tomar decisiones. 10. Identifica los recursos necesarios para apoyar al equipo.
12.	PENSAMIENTO CRÍTICO	Analiza la información para lograr consistentemente los resultados deseados.	1. Analiza con precisión los datos de rendimiento de las partes interesadas para conocer las tendencias. 2. Evalúa la información con precisión y objetividad. 3. Busca detalles adicionales o aclaraciones de colegas o partes interesadas. 4. Sintetiza los datos de una variedad de fuentes de manera apropiada. 5. Aplica los procedimientos de manera apropiada. 6. Reconoce que diferentes procesos y procedimientos pueden conducir a resultados similares. 7. Analiza la minuciosidad y efectividad de todos los procesos documentados.

NIVEL INSPECTOR DE LA AVIACIÓN CIVIL			
			8. Determina si los empleados de la Aerocivil entienden y se adhieren a los procesos. 9. Determina si los interesados entienden y se adhieren a los procesos. 10. Evalúa la eficiencia y efectividad de la implementación y el mantenimiento de los programas obligatorios basados en el sistema contra los requisitos operacionales. 11. Distingue entre lapsos, negligencia y acción imprudente.
13.	PENSAMIENTO SISTÉMICO	Entiende y determina como los diversos componentes de los sistemas de gestión interactúan y afectan el rendimiento general de la seguridad del sistema.	1. Evalúa con precisión la interrelación entre políticas, procesos y procedimientos de los sistemas de partes interesadas. 2. Evalúa con precisión la interrelación entre varios sistemas, incluida la planificación de la calidad, el control de calidad y la garantía de calidad del interesado. 3. Determina la efectividad de la implementación de procesos de mejora continua, reactivos y proactivos. 4. Reconoce los componentes esenciales de un sistema de gestión de seguridad funcional y su interoperabilidad. 5. Determina si los sistemas de gestión del interesado son apropiados para el tamaño y el alcance de la operación. 6. Evalúa con precisión las interrelaciones entre los sistemas de gestión entre los diversos interesados. 7. Utiliza el conjunto apropiado de métricas para medir y monitorear el desempeño regulatorio y de seguridad de las partes interesadas. 8. Interpreta los resultados del análisis de los datos de rendimiento. 9. Evalúa si los objetivos de desempeño de seguridad de las partes interesadas logran el desempeño de seguridad deseado. 10. Proporciona retroalimentación sobre las deficiencias potenciales del marco regulatorio. 11. Determina con precisión si la(s) causa(s) raíz (s) de las deficiencias se deben a fallas sistémicas o de punto único.
			1. Escucha con interés y capta las necesidades de los demás.
14.	RELACIONES INTERPERSONALES	Establecer y mantener relaciones de trabajo positivas, basadas en la comunicación abierta y fluida en el respeto por los demás.	2. Transmite la información de forma fidedigna evitando situaciones que puedan generar deterioro en el ambiente laboral o medio Aeronautico.

NIVEL INSPECTOR DE LA AVIACIÓN CIVIL			
			3. Toma la iniciativa en el contacto con los usuarios para dar avisos, citas o respuestas, utilizando un lenguaje claro para los destinatarios. 4. Brinda apoyo y orientación a otras personas con quienes labora e interactúa en su puesto de trabajo, para darles instrucciones que faciliten su tarea, proporcionando datos y adelantando los trámites y operaciones necesarias, para mantener unos estándares de seguridad operacional.
15.	SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	Resuelve problemas de variados niveles de complejidad, ambigüedad y riesgo. Toma decisiones oportunas que toman en cuenta hechos relevantes, tareas, objetivos, restricciones, riesgos y puntos de vista conflictivos.	1. Recopila información relacionada y suficiente de una variedad de fuentes de manera oportuna. 2. Desglosa tareas complejas en partes manejables. 3. Considera múltiples causas posibles de problemas. 4. Identifica los riesgos involucrados para diferentes soluciones a un problema. 5. Identifica interdependencias entre varios componentes de una situación problemática. 6. Desarrolla soluciones que abordan la situación en su totalidad. 7. Toma medidas para mitigar el impacto a mediano y largo plazo de las soluciones al desarrollar soluciones para solucionar problemas inmediatos. 8. Proporciona un razonamiento detrás de cada decisión. 9. Toma decisiones oportunas basadas en reglas y procedimientos aplicables. 10. Responde de manera decisiva cuando se identifica una conducta inapropiada para afectar el cambio positivo sin demora. * 11. Reconoce el alcance de la propia autoridad para la toma de decisiones y escala al nivel apropiado si es necesario. 12. Demuestra decisión cuando está bajo presión o enfrenta situaciones complejas o delicadas. 13. Incorpora lecciones aprendidas en decisiones futuras.

NIVEL INSPECTOR DE LA AVIACIÓN CIVIL			
16.	VISIÓN ESTRATÉGICA	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyen al beneficio de la entidad y del país.	1. Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.
			2. Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.
			3. Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.
			4. Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.
			5. Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.

Que con base en las reuniones de trabajo realizadas por la Dirección de Talento Humano en conjunto con las áreas pertenecientes a la Secretaría de Seguridad Operacional y de la Aviación Civil y para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto número 815 de 2018 por el cual se modifica el Decreto número [1083](#) de 2015, así como lo ordenado en el Decreto número 127 de 2019, se hace necesario adoptar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes al nivel Inspector de la Aviación Civil, acorde a las disposiciones normativas vigentes, las competencias comportamentales de los servidores públicos de la Aeronáutica Civil, las disposiciones establecidas por la Organización Internacional de la Aviación Civil (OACI), las funciones asignadas a los empleos denominados Inspector de Seguridad Operacional e Inspector de Seguridad de la Aviación Civil, así como a las necesidades del servicio;

Que la Dirección de Talento Humano de conformidad con lo establecido en el parágrafo 3 del artículo [2.2.2.6.1](#), del Decreto número 1083 de 2015 adicionado por el artículo [10](#) del Decreto número 051 de 2018, el día 8 de mayo de 2019 procedió a socializar a las organizaciones sindicales de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, el proyecto de resolución “por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes al nivel Inspector de la Aviación Civil”, otorgándoles tres (3) días hábiles para la recepción de opiniones, sugerencias o propuestas alternativas;

Que de igual manera, la Dirección de Talento Humano de conformidad con lo establecido en el parágrafo 3 del artículo [2.2.2.6.1](#), del Decreto número 1083 de 2015 adicionado por el artículo [10](#) del Decreto número 051 de 2018 y el numeral 8 del artículo [80](#) de la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo), el día 8 de mayo de 2019 procedió a publicar en la página web de la Entidad www.aerocivil.gov.co (aerocivil/talento-humano/manual-de-funciones-y-competencias-laborales), en la Intranet de la Aerocivil en la ruta: <http://intranet/talento-humano/Paginas/Nuestras-normas.aspx> y a través del correo electrónico informaciondeinteres@aerocivil.gov.co, el proyecto de Resolución “Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes al

nivel Inspector de la Aviación Civil”, con el fin de recibir opiniones, sugerencias o propuestas alternativas por parte de la comunidad aeronáutica y el público en general, otorgando un plazo de tres (3) días hábiles para ello;

Que vencido el plazo anterior y una vez atendidas las observaciones elevadas por las organizaciones sindicales, la comunidad aeronáutica y el público en general, se construyó el proyecto definitivo de adopción del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes al nivel Inspector de la Aviación Civil;

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. Adoptar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, para los empleos pertenecientes al nivel Inspector de la Aviación Civil de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil, de conformidad con el documento anexo, el cual forma parte integral del presente Acto Administrativo.



ARTÍCULO 2o. Los requisitos mínimos definidos en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes al nivel Inspector de la Aviación Civil, se verificarán conforme lo establecido en el documento anexo y no tendrán equivalencias.

PARÁGRAFO. Los cursos y demás documentos definidos en el anexo como “OTROS”, hacen parte integral del requisito mínimo del empleo y serán de obligatorio cumplimiento.



ARTÍCULO 3o. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 5 de julio de 2019.

El Director General (E),

CR. Arnaud Penent D'izarn Benavides.

CONTENIDO

I. DIRECCIÓN ESTÁNDARES DE VUELO

A. GRUPO INSPECCIÓN DE AERONAVEGABILIDAD (AIR)

1. Inspector de Seguridad Operacional - Grados 40 al 23 - Ingenieros
2. Inspector de Seguridad Operacional - Grados 34 al 23 - Técnicos

B. GRUPO INSPECCIÓN DE OPERACIONES (OPS)

1. Inspector de Seguridad Operacional - Grados 40 al 23 - Pilotos
2. Inspector de Seguridad Operacional - Grados 32 al 23 - Despachadores
3. Inspector de Seguridad Operacional - Grados 32 al 23 - Tripulantes de Cabina de Pasajeros

4. Inspector de Seguridad Operacional - Grados 32 al 23 - Ingenieros de Vuelo

5. Inspector de Seguridad Operacional - Grados 30 al 23 - Mercancías Peligrosas

C. GRUPO FACTORES HUMANOS, EDUCACIÓN Y CERTIFICACIÓN AEROMÉDICA (MED)

1. Inspector de Seguridad Operacional - Grados 40 al 32 - Médicos

2. Inspector de Seguridad Operacional - Grado 27- Psicólogos

D. GRUPO CERTIFICACIÓN DE PRODUCTOS AERONÁUTICOS (CPA)

1. Inspector de Seguridad Operacional - Grados 40 al 23 - Ingenieros

II. DIRECCIÓN ESTÁNDARES DE SERVICIOS DE NAVEGACIÓN AÉREA Y SERVICIOS AEROPORTUARIOS

A. GRUPO INSPECCIÓN A LOS SERVICIOS DE NAVEGACIÓN AÉREA (GISNA)

1. Inspector de Seguridad Operacional - Grados 40 al 23 - ATS

2. Inspector de Seguridad Operacional - Grados 40 al 23 - MET

3. Inspector de Seguridad Operacional - Grados 40 al 23 - AIS

4. Inspector de Seguridad Operacional - Grados 40 al 23 - PANS OPS MAP

5. Inspector de Seguridad Operacional - Grados 40 al 23 - CNS

6. Inspector de Seguridad Operacional - Grados 40 al 23 - SAR

B. GRUPO CERTIFICACIÓN E INSPECCIÓN DE AERÓDROMOS Y SERVICIOS AEROPORTUARIOS (AGA)

1. Inspector de Seguridad Operacional - Grados 40 al 23 - Ambiental y Fauna

2. Inspector de Seguridad Operacional - Grados 40 al 23 - Ayudas Visuales

3. Inspector de Seguridad Operacional - Grados 30 al 23 - Servicios de Extinción de Incendios

4. Inspector de Seguridad Operacional - Grados 40 al 23 - Infraestructura

5. Inspector de Seguridad Operacional - Grados 40 al 23 - Operaciones

6. Inspector de Seguridad Operacional - Grados 40 al 32 - Servicios Médicos

C. GRUPO DE INSPECCIÓN A LA SEGURIDAD DE AVIACIÓN CIVIL Y LA FACILITACIÓN (AVSEC)

1. Inspector de Seguridad de la Aviación Civil - Grados 33 y 30

D. GLOSARIO

<APÉNDICE NO INCLUIDO. VER ORIGINAL EN DIARIO OFICIAL No. 51.013 de 13 de

julio de 2019, PUBLICADO EN LA PÁGINA WEB www.imprenta.gov.co>



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones
ISSN 2256-1633
Última actualización: 31 de agosto de 2019

