

# PLAN ANUAL DE VACANTES 2025

---

**FUERZA AEROESPACIAL  
COLOMBIANA**



**ASÍ SE VA A LAS  
ESTRELLAS**



## INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes 2025 de la Fuerza Aeroespacial Colombiana es el documento en el cual se relacionan las vacantes a nivel institucional respecto a la Planta de personal autorizada, se identifican los cupos y la modalidad de nombramiento, teniendo en cuenta las necesidades de la Institución, el Decreto de Planta de Empleados Públicos del Ministerio de Defensa Nacional (vigente) para la FAC y la apreciación de situación de efectivos y retiros.



## CONTENIDO

MARCO LEGAL .....	4
ALCANCE .....	4
OBJETIVO GENERAL .....	4
MARCO ESTRATÉGICO .....	4
MARCO CONCEPTUAL.....	4
EJECUCIÓN DEL PLAN .....	7
ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA.....	11
RESPONSABILIDADES.....	11
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	11
RIESGOS Y CONTROLES .....	12
ANEXOS .....	12



## MARCO LEGAL

- 🇨🇴 Ley 909 de 2004, artículo 15 Las Unidades de personal de las entidades, literal b) Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.
- 🇨🇴 Manual Operativo Sistema de Gestión del Departamento Administrativo de la Gestión Pública - Dimensión Talento Humano - Política de Gestión y Desempeño Institucional del Talento Humano.

## ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes permite realizar la identificación de los empleos disponibles, teniendo como base de partida los efectivos a corte 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, frente a los cupos en Planta establecidos en los Decretos vigentes.

## OBJETIVO GENERAL

Identificar las vacantes disponibles del personal civil para la Fuerza Aeroespacial Colombiana - FAC, con el fin de asignar los cupos de acuerdo con las necesidades institucionales.

## MARCO ESTRATÉGICO

El Plan Anual de Vacantes se genera en alineación con el objetivo estratégico **“Incorporar, fidelizar y promover el desarrollo y desempeño del talento humano”**, que tiene como intención contar con talento humano suficiente, competente y motivado, que sea el soporte fundamental para el desarrollo de los procesos y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

## MARCO CONCEPTUAL

El Plan Anual de Vacantes se estructuró teniendo en cuenta los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; por consiguiente, es necesario identificar la modalidad de nombramiento (libre nombramiento y remoción o carrera administrativa) del personal civil efectivo por cada uno de los niveles,



para luego desarrollar el control de Planta con relación al personal nombrado en las diferentes modalidades y niveles.

Para lo anterior, el Departamento Estratégico Desarrollo Organizacional – DEDOR, o quien haga sus veces, debe elaborar el Plan Anual de Vacantes, indicando los empleos disponibles del personal civil para la Fuerza Aeroespacial Colombiana – FAC.

Por lo tanto, es importante tener en cuenta los siguientes términos y lineamientos:

**Empleo:** El Decreto 770 de 2005, artículo 2º, define el empleo como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los Planes de Desarrollo y los fines del Estado.”

Además, consagra la norma que las competencias laborales, las funciones y los requisitos específicos serán fijados por los respectivos organismos o entidades, atendiendo a los establecidos por el Gobierno Nacional, en los términos del artículo 5º del mencionado decreto, con excepción de los empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

**Clasificación según la Naturaleza de las Funciones:** De acuerdo con lo relacionado en el Decreto 092 de 2007 “Los empleos públicos del Sector Defensa, son esenciales para el desarrollo de la misión del sector, esto es la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional, así como brindar las condiciones necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos humanos, las libertades públicas y la convivencia pacífica de los residentes en Colombia, y se clasifican según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos para su desempeño, en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Orientador, Nivel Técnico y Nivel Asistencial”.



**Nivel Directivo.** “Comprende los empleos que tengan asignadas funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos”.

**Nivel Asesor.** “Comprende los empleos que tengan asignadas funciones de asistencia en materias directas o de apoyo con la seguridad y defensa, incluida el área misional de salud, así como las de aconsejar y asesorar a la alta dirección del Sector Defensa, y a los servidores públicos uniformados y no uniformados, de las entidades y dependencias que conforman el Sector Defensa”.

**Nivel Profesional.** “Comprende los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales”.

**Nivel Orientador en Defensa o Espiritual.** “Comprende los empleos públicos de los centros educativos y escuelas de formación del Sector Defensa, cuyas funciones están asociadas al proceso educativo formal, al aprendizaje y entrenamiento de técnicas y tecnologías existentes en el Sector Defensa; o cuya naturaleza corresponda a funciones de orientación y acompañamiento espiritual de los servidores públicos y sus familias que integran el sector defensa, dentro de los planes, programas y proyectos institucionales”.

**Nivel Técnico.** El nivel técnico comprende:

1. “La categoría técnica de servicios, de inteligencia, o de Policía Judicial: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales propias del sector defensa, así como aquellas que guarden relación directa con la confianza, seguridad y protección de los integrantes de la Fuerza Pública, en especial las asignadas a las unidades y reparticiones militares y de policía”.



2. “La categoría técnica para apoyo de seguridad y defensa: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas transversales y de apoyo, de orden administrativo del sector defensa, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología”.

**Nivel asistencial.** El Nivel Asistencial comprende:

1. “La categoría auxiliar de servicios, de inteligencia, o de Policía Judicial: Agrupa los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas misionales propias de los niveles superiores pertenecientes al sector defensa, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución, así como aquellas que se desarrollan en apoyo a la actividad misional de defensa y seguridad del Sector Defensa, en especial las ejecutadas en las unidades y reparticiones militares y de policía, las cuales deben guardar relación directa con labores de inteligencia, confianza, seguridad o protección de los integrantes de la Fuerza Pública”.
2. La categoría auxiliar para apoyo de seguridad y defensa: Agrupa los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas de orden administrativo, propias de los niveles superiores pertenecientes al sector defensa, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución”.

## **EJECUCIÓN DEL PLAN**

El Plan Anual de Vacantes se podrá ejecutar a corto plazo, siempre y cuando la FAC cuente con disponibilidad presupuestal para cada vigencia, dada por parte del Ministerio de Defensa Nacional y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Una vez se cuente con el presupuesto aprobado se realizará la verificación de las vacantes disponibles, teniendo como base de partida los efectivos a corte 31 de diciembre de 2024 frente a los cupos en Planta, de acuerdo con los Decretos



No. 0117 del 31 de enero de 2013 (en el cual se establecen 2.834 cupos, distribuidos en los niveles jerárquicos asesor, profesional, orientador, técnico y asistencial) y No. 079 del 21 de enero de 2022 (en el cual se crean 15 cupos para profesional de defensa, para inteligencia y contrainteligencia), así:

Tabla 1. Planta Personal Civil FAC

NIVEL	CARGO	GRADO	CANTIDAD
ASESOR	Asesor de Defensa	4	1
		2	98
PROFESIONAL	Profesional de Defensa para Inteligencia y Contrainteligencia	25	2
		22	3
		20	5
		14	5
	Profesional de Defensa	14	1
		6	34
		4	25
ORIENTADOR	Orientador de Defensa	18	30
		16	12
		15	56
		14	4
		13	9
		11	2
	Orientador Espiritual	9	1
		18	4
		16	2
		15	8
TÉCNICO	Técnico de Inteligencia	24	30
		21	4
	Técnico de Servicio	25	17
		24	5
		22	32
		21	87
		20	2
		19	3
		18	13
	17	1	
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	24	14
		22	7
		21	58
		20	1
		18	11
		17	17
15		14	
14		1	
12	1		





NIVEL	CARGO	GRADO	CANTIDAD
ASISTENCIAL	Auxiliar de Servicio	26	8
		24	22
		23	20
		22	2
		20	21
		19	2
		18	53
		16	198
		15	20
		14	187
		13	142
	12	1.073	
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	24	2
		23	4
		20	4
		18	20
		16	2
		15	1
		14	25
	13	423	
<b>TOTAL</b>			<b>2.849</b>

Respecto al Decreto de Planta autorizado para la Fuerza Aeroespacial Colombiana y los empleos provistos a corte 31 de diciembre de 2024 se tiene que la Planta se encuentra provista en un 86.8%, como se refleja en la tabla a continuación:

Tabla 2. Empleos Provistos Diciembre 2024

Nivel	Planta	Empleos provistos al 31-DIC-2024
Asesor	99	96
Profesional	75	72
Orientador	128	116
Técnico	318	278
Asistencial	2.229	1.911
<b>Total</b>	<b>2.849</b>	<b>2.473</b>



Por otra parte, se deben contemplar 458 vacantes que actualmente están en concurso, en la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), mediante la Oferta Pública de Empleos de Carrera (Proceso de selección No. 1497 de 2020 – Fuerza Aeroespacial Colombiana), así:

Tabla 3. Vacantes Proceso Selección CNSC

Nivel	En Concurso
Técnico	102
Asistencial	356
<b>Total</b>	<b>458</b>

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta los cupos de Planta autorizados frente al personal provisto a fecha 31 de diciembre de 2024, la Fuerza cuenta con las siguientes vacantes en cada nivel:

Tabla 4. Vacantes Definitivas 2024

Nivel	Planta	En Libre Nombramiento y Remoción	En Carrera Administrativa	Total Vacantes
Asesor	99	96		3
Profesional	75	72		3
Orientador	128	116		12
Técnico	318	205	102	11
Asistencial	2.229	1.666	356	207
<b>Total</b>	<b>2.849</b>	<b>2.155</b>	<b>458</b>	<b>236</b>

La FAC cuenta con 236 vacantes, las cuales serán asignadas teniendo en cuenta el procedimiento que la Fuerza ha implementado para tal fin, contemplando aspectos como el tipo de nombramiento (libre nombramiento y remoción o carrera administrativa), los lineamientos emitidos en el rediseño organizacional que actualmente está desarrollando la Institución, entre otros.



Mencionadas vacantes serán provistas de acuerdo con el procedimiento aplicado por el Comando de Desarrollo Humano – CODEH.

### ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA

Para llevar a cabo el Plan Anual de Vacantes, por medio de la ejecución de la asignación de empleos, se requiere contar con:

- 🌐 Políticas de Administración de Personal del Alto Mando.
- 🌐 Decretos Planta.
- 🌐 Disponibilidad Presupuestal.
- 🌐 Manual de Funciones y Competencias.
- 🌐 Tabla de Organización y Equipo (TOE).

### RESPONSABILIDADES

El responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo es el Departamento Estratégico Desarrollo Organizacional – DEDOR, dependencia que hace parte de la Subjefatura Estado Mayor Estrategia y Planeación – SEMEP.

### SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Departamento Estratégico Desarrollo Organizacional es el encargado de realizar el seguimiento y monitoreo al cumplimiento del Plan de acuerdo con los lineamientos emitidos y acordados con Comando de la Fuerza Aeroespacial Colombiana – COFAC y el Comando de Desarrollo Humano - CODEH

Tabla 5. Indicador del Plan

Denominación	Fórmula
Indicador de porcentaje de cumplimiento Plan Anual de Vacantes	$\frac{\text{Total cargos provistos}}{\text{Total cargos de planta aprobados planta global y temporal}} \times 100\%$



## RIESGOS Y CONTROLES

Los riesgos y controles que se identifican en el Plan Anual de Vacantes, corresponden a los relacionados en la siguiente tabla:

Tabla 6. Identificación de Riesgos

	Riesgo	Impacto	Control
Plan Anual de Vacantes	No identificar oportunamente las vacantes definitivas.	Al materializarse este riesgo se ve afectada la Institución al no proveer las vacantes oportunamente, creando déficit de personal civil.	Realizar un control de Planta trimestral en donde se verifiquen los cupos disponibles en Planta vs el personal provisto.
	Asignar vacantes sin disponibilidad presupuestal	La asignación de vacantes sin disponibilidad presupuestal crea un impacto negativo, en lo que se refiere al déficit en gastos de personal.	Verificar la disponibilidad de cupos autorizados en el presupuesto de personal para cada vigencia, antes de asignar las vacantes.

## ANEXOS

No Aplica