

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025

---

FUERZA AEROSPACIAL  
COLOMBIANA



ASÍ SE VA A LAS  
ESTRELLAS



## INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025 de la Fuerza Aeroespacial Colombiana -FAC, es el documento a través del cual se da cumplimiento a la Ley 909 de 2004, artículo 17: *Planes y Plantas de Empleo*, el cual señala que todas las unidades de personal deberán elaborar y actualizar anualmente los Planes de Previsión de Recursos Humanos, dando alcance al cálculo de los empleos necesarios, identificación de formas para cubrir necesidades cuantitativas y cualitativas y estimación de costos del personal, manteniendo actualizada la planta global de empleo para el cumplimiento eficiente de las funciones de cada cargo. Adicionalmente, se da cumplimiento al Decreto 1499 de 2017, artículo 1 en lo referente al Sistema de Gestión Pública – Dimensión Talento Humano.



## CONTENIDO

MARCO LEGAL .....	4
ALCANCE .....	5
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5
MARCO ESTRATÉGICO .....	5
MARCO CONCEPTUAL.....	5
TÉRMINOS Y LINEAMIENTOS .....	6
EJECUCIÓN DEL PLAN .....	7
ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA.....	10
RESPONSABILIDADES.....	11
SEGUIMIENTO Y MONITOREO .....	11
RIESGOS Y CONTROLES .....	12
EVALUACIÓN .....	12



## MARCO LEGAL

Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, artículo 17, Planes y Plantas de Empleo:

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:
  - a. Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
  - b. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
  - c. Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las Plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública, podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

Manual Operativo Sistema de Gestión del Departamento Administrativo de la Gestión Pública - Dimensión Talento Humano - Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.



## ALCANCE

El presente Plan tiene como finalidad cubrir las vacantes de la Fuerza Aeroespacial Colombiana en las dependencias que se requiera a través del desarrollo de la provisión de empleo de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, desde el conocimiento de la asignación de vacantes hasta la posesión del servidor público.

## OBJETIVO GENERAL

El plan de previsión de recursos humanos tiene como objetivo realizar la provisión de recursos humanos según las necesidades institucionales, los lineamientos del alto mando, los cupos de planta disponibles para la vigencia, retiros y vacantes presentados en la institución.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 🇨🇴 Verificar el cumplimiento de requisitos de los aspirantes, para garantizar la idoneidad de los cargos a proveer en la FAC.
- 🇨🇴 Realizar el nombramiento del personal, cumpliendo la proyección de provisión de recursos humanos para la FAC.

## MARCO ESTRATÉGICO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se genera en alineación y cumplimiento al objetivo estratégico No. 15 de la Estrategia para el Desarrollo Aéreo y Espacial de la Fuerza Aérea Colombiana – EDAES 2042, el cual hace referencia a “*Incorporar, fidelizar y promover el desarrollo y desempeño del talento humano*”, con la finalidad de incorporar el 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 de Previsión de Recursos Humanos de la FAC para la vigencia 2024, se estructuró dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909



de 2004, por tanto, contiene el cálculo de los empleos necesarios, formas de cubrir las necesidades.

## TÉRMINOS Y LINEAMIENTOS

**Empleados públicos:** Son los servidores cuya vinculación se formaliza a través del acto de nombramiento y la posesión. Su relación laboral se encuentra establecida por la ley o por reglamentos. Los requisitos, funciones, jornada laboral, remuneración y prestaciones, situaciones administrativas, evaluación de desempeño, bienestar, estímulos, capacitación, causales de retiro y responsabilidad disciplinaria se encuentran determinados en el manual de funciones o en la ley.

El empleado público puede ser de varios tipos:

**Carrera administrativa.** Es la regla general, la provisión definitiva de estos empleos se realiza a través de concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y su nombramiento se efectúa posterior a haber culminado con concepto positivo el período de prueba en la institución; de manera transitoria, el empleo puede proveerse mediante nombramiento provisional, mientras se adelanta el respectivo concurso o el empleo se encuentra temporalmente vacante.

**Libre nombramiento y remoción.** Cuya provisión y retiro se efectúan en virtud de la facultad discrecional del nominador para proveer los empleos señalados en el artículo 5 de la Ley 909 de 2004.

**Período fijo.** Los empleos clasificados en la Constitución o en la ley con esta naturaleza, como son el Personero, el Contralor, el Director de Empresa Social del Estado.

**Temporales.** Estos empleos se crean para cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la



administración, de conformidad a lo contemplado en el artículo 21 de Ley 909 de 2004.

**Trabajadores oficiales.** Son aquellos servidores vinculados mediante un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables en materia salarial, prestacional, jornada laboral, entre otros aspectos. Los pactos y convenciones colectivas, el reglamento interno de trabajo, los laudos arbitrales, hacen parte del contrato de trabajo. Son la regla general en las empresas industriales y comerciales del Estado.

La modalidad contractual otorga a quien por ella se vincula a la Administración, el carácter de trabajador oficial, lo cual se materializa en un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que se va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones laborales, tanto al momento de celebrar el contrato como posteriormente por medio de pliegos de peticiones, los cuales pueden dar por resultado una convención colectiva.

**Vacante.** Es el cargo de la planta global de la Entidad que queda disponible para ser provisto por un trabajador oficial vinculado o por una persona externa que acredite el perfil y las competencias exigidas para ocupar la vacante.

## EJECUCIÓN DEL PLAN

El plan de previsión de recursos Humanos se ejecutará a corto plazo por parte de la Subdirección Civiles del Comando de Desarrollo Humano, una vez el Alto Mando autorice la asignación de las diferentes vacantes en cada grado, perfil y unidad.

Para realizar una correcta previsión de vacantes se debe conocer la Planta de personal de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional - Fuerza Aérea Colombiana, el cual se fundamenta en el Decreto No. 0117 de fecha 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 en el



Decreto No. 079 de fecha 21 de enero de 2022, en el cual se crean 15 cupos para profesional de defensa, para inteligencia y contrainteligencia, así:

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







	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 21	58
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 20	1
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 18	11
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 17	17
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 15	14
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 14	1
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 12	1
<b>ASISTENCIAL</b>	Auxiliar de Servicio 26	8
	Auxiliar de Servicio 24	22
	Auxiliar de Servicio 23	20
	Auxiliar de Servicio 22	2
	Auxiliar de Servicio 20	21
	Auxiliar de Servicio 19	2
	Auxiliar de Servicio 18	53
	Auxiliar de Servicio 16	198
	Auxiliar de Servicio 15	20
	Auxiliar de Servicio 14	187
	Auxiliar de Servicio 13	142
	Auxiliar de Servicio 12	17
	Auxiliar de Servicio 11	1056
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 24	2
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 23	4
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 20	4
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 18	20
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 16	2
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 15	1
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 14	25
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 13	55	
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 11	368	
<b>TOTAL</b>		<b>2.849</b>

Una vez la Subjefatura de Estado Mayor Estrategia y Planeación determine la cantidad de cupos asignar con los perfiles y unidades, se procederá a realizar la provisión de dichas vacantes:








## Metodología de la provisión

La Subdirección Civiles del Comando de Desarrollo Humano, será la encargada de realizar los diferentes procesos de selección de acuerdo a las ordenes emitidas por el Comando de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

-  **Proceso de selección para provisión de empleos de Libre Nombramiento y Remoción.** Estos empleos serán provistos en la modalidad de Libre Nombramiento y Remoción, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004.
-  **Proceso de selección para provisión de empleos de Carrera Administrativa.** Mediante el Acuerdo No.2022ACD-202.120.12-0029 por el cual se modifican los artículos 1º, 8º y 16º del Acuerdo No.0322 del 28 de octubre de 2020, por el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera administrativa de la FUERZA AÉREA COLOMBIANA - Convocatoria No. 1497 de 2020 – FAC, proceso que tiene como objetivo vincular 458 vacantes en los niveles asistencial y técnico, previstos para 2025.

## ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA

Para llevar a cabo el Plan de Previsión de Recursos Humanos, se requiere contar con:

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



## RESPONSABILIDADES

El Departamento Estratégico Transformación de la Subjefatura Estado Mayor Estrategia y Planeación - SEMEP, es el encargado de suministrar el Plan Anual de Vacantes.

Posterior a lo anterior, el Comando de Desarrollo Humano – CODEH a través de la Jefatura de Relaciones Laborales – Dirección Personal – Subdirección Civiles, pone en marcha el procedimiento de vinculación para ocupar las vacantes disponibles y certificadas con el fin de cumplir la misión institucional y los objetivos planteados en el presente plan.

## SEGUIMIENTO Y MONITOREO

La Subdirección Civiles de la Jefatura de Relaciones Labores, es la encargada de realizar el seguimiento y monitoreo al cumplimiento del plan de acuerdo a los lineamientos emitidos y acordados con el Comando Fuerza Aeroespacial Colombiana – COFAC. Por otra parte, se aplicará el siguiente indicador, con el fin de llevar a cabo el control al plan y tomar las acciones correspondientes, teniendo en cuenta que la institución debe propender por mantener el pie de Fuerza para el cumplimiento de la misión institucional.

Denominación indicador	Fórmula	Meta
Indicador de rotación de personal	$\frac{PI + PR}{2} * 100$	≤10%
	$\frac{No. PI + No. PF}{2}$ <p>PI: Personal que ingresa a la institución.            PR: Personal retirado de la institución.            No. PI: No. Personal al inicio del período.            No. PF: Personal al final del período.</p>	

Por último, para el año 2024 la institución obtuvo un 2,9% de rotación de personal, considerando el personal que ingresa, el personal retirado, el personal al inicio y al final del período en la institución.



## RIESGOS Y CONTROLES

El riesgo que se identifica en el Plan de Previsión de Recursos Humanos es:

Riesgo	Impacto	Control
No identificar oportunamente que el personal aspirante cumpla con los requisitos del cargo.	Al materializarse este riesgo, se ve afectada la institución al proveer las vacantes con personal no idóneo, afectando el desempeño y la misión de la FAC.	Verificar con listas de chequeo los requisitos para cada perfil.

## EVALUACIÓN

Se realizará un informe semestral el cual medirá el estado de avance en el cumplimiento del plan, así mismo, se aplicará el indicador establecido para determinar el índice de rotación anual.

El seguimiento a estos informes se evidenciará en la plataforma Suite Visión Empresarial como parte del Plan de Acción MIPG > actividades política gestión talento humano perteneciente a la Jefatura de Relaciones Laborales.