

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH 2025.

**FUERZA AEROESPACIAL
COLOMBIANA**



**ASÍ SE VA A LAS
ESTRELLAS**



INTRODUCCIÓN

El contexto actual en el que se desarrollan operaciones y se cumplen los objetivos de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, se caracteriza por su constante cambio, en el que factores sociales, políticos, ambientales, entre otros, afectan y direccionan de diversas maneras el despliegue de las capacidades de la Institución, generando ambientes retadores para el cumplimiento de la misión constitucionalmente ordenada. De este modo, resulta esencial, para la Fuerza Aeroespacial contar con un talento humano que ofrezca un soporte sólido, confiable, eficaz y ante todo leal y comprometido, por medio del personal de Oficiales, Suboficiales, Soldados y Civiles, que sirven al país a través de ella. En este sentido, ante objetivos de impacto nacional, un aspecto fundamental para el desarrollo de operaciones y acciones que protejan y que beneficien a la ciudadanía, la soberanía y a los territorios, se requiere el desarrollo e implementación de políticas y acciones que permitan el fortalecimiento del talento humano de la Institución, desde su ingreso hasta su retiro.

Así las cosas, y considerando que los servidores públicos de la Fuerza deben ser gestionados de acuerdo con los lineamientos vigentes y emitidos por el Estado, se propone el presente Plan Estratégico de Talento Humano, en cumplimiento a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. En el cual, se articulan las diferentes iniciativas para la administración del talento humano en cada una de las etapas de su ciclo en la Institución, a través de planes y programas, a fin de propender por el cumplimiento de los objetivos institucionales basados en un enfoque por competencias y bienestar, contando con un talento humano íntegro.

Para lo anterior, el Comando de Desarrollo Humano a través de las Jefaturas y Dependencias que lo conforman, lidera y desarrollará los siguientes planes, programas y estrategias, impactando positivamente a todos los demás procesos de la Fuerza Aeroespacial Colombiana:



Iniciativa / Estrategia / Plan MIPG	Responsable
Plan de fortalecimiento de otros idiomas.	JEAES
Plan Adquisición y modernización tecnológica para I+D+i.	
Plan Asignación, formación y capacitación del Talento Humano requerido para I+D+i.	
Estrategia para mejorar el Índice de Impacto Tecnológico.	
Estrategia para mejorar los procesos de formación, capacitación y entrenamiento para el desarrollo del Talento Humano.	
Plan Institucional de Capacitación.	JERLA
Estrategia para mantener una población trabajadora sana y segura, logrado al mantener el índice de accidentalidad laboral de la fuerza por debajo del límite superior - Desempeño SGSST.	
Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.	JEPHU
Actualización de Planes y rutas de carrera.	
Plan de Sucesión.	
Estrategia para mejorar el índice de inscripción de soldados de aviación.	
Estrategia para mejorar el índice de inscripción para curso de Suboficiales en la Escuela de Suboficiales FAC.	
Estrategia para mejorar el índice de inscripción para curso de Oficiales en la Escuela Militar de Aviación.	
Estrategia para mejorar el nivel de apropiación de la Cultura Institucional.	JEPHU JEFAB
Estrategia para mejorar la Percepción del Clima Organizacional.	
Análisis de mejores prácticas de Talento Humano en otras Fuerzas.	JEPHU JEFAB
Estrategia para mejorar la satisfacción de las actividades relacionadas con el bienestar y la familia en la FAC.	JEFAB
Plan de Bienestar y Estímulos (Plan de Bienestar Transformador, Familia y Género).	
Modelo Integral de Atención en Salud.	JEFSA
Estrategia para mejorar la percepción de los usuarios militares activos de la FAC adscrito al Subsistema de Salud FFMM.	
Plan Estratégico del Talento Humano.	CEODE

Fuente: Marco Estratégico Talento Humano 2025.



CONTENIDO

MARCO LEGAL	5
ALCANCE	8
OBJETIVO GENERAL	8
COMPONENTES	9
MARCO ESTRATÉGICO	9
MARCO CONCEPTUAL	10
EJECUCIÓN DEL PLAN	15
ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA	34
RESPONSABILIDADES	34
SEGUIMIENTO Y MONITOREO	34
RIESGOS Y CONTROLES	36
EVALUACIÓN	37



MARCO LEGAL

A continuación, se describe, detalla y cita la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al Plan Estratégico de Talento Humano 2025.

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015.	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Código de Integridad del Servidor Público 2017.	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva en Colombia.
Decreto 1211 de 1990.	Por el cual se reforma el estatuto del personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares.
Decreto 1214 de 1990.	Por el cual se reforma el estatuto y el régimen prestacional civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional.
Ley 30 de 1992.	Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.
Ley 100 de 1993.	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
Ley 352 de 1997.	Por la cual se reestructura el sistema de salud y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad social para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.
Ley 403 de 1997.	Por la cual se establecen estímulos para los sufragantes.
Ley 489 de 1998.	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Ley 734 de 2002.	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
Ley 906 de 2004.	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal. (Corregida de conformidad con el Decreto 2770 de 2004).
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.
Ley 923 de 2004.	Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que deberá observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen pensional y de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literal e) de la Constitución Política de Colombia.
Ley 951 de 2005.	Por la cual se crea el acta de informe de gestión.
Ley 979 de 2005.	Por medio de la cual se modifica parcialmente la Ley 54 de 1990 y se establecen unos mecanismos ágiles para demostrar la unión marital de hecho y sus efectos patrimoniales entre compañeros permanentes.



Ley 1033 de 2006.	Por la cual se establece la Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector Defensa, se derogan y modifican unas disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se conceden unas facultades conforme al numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política.
Ley 1064 de 2006.	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Ley 1562 de 2012.	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
Ley 1616 de 2013.	Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.
Ley 1587 de 2017.	"Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".
Ley 1755 de 2015.	Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
Ley 1822 de 2017.	Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones".
Ley 1862 de 2017.	Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar.
Ley Estatutaria 1751 de 2015.	Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.
Ley 1952 de 2019.	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Ley 1960 de 2019.	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1042 de 1978.	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.
Decreto 614 de 1984.	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Decreto 1567 de 1998.	Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1790 de 2000.	Por el cual se modifica el Decreto que regula las normas de carrera del personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares.
Decreto Ley 1792 de 2000.	Por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional, se establece la carrera administrativa especial.



Decreto 1799 de 2000.	Por el cual se dictan las normas sobre evaluación y clasificación para el personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares y se establece otras disposiciones.
Decreto 1443 de 2014.	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto 1083 de 2015.	Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.
Decreto 0991 de 2015.	Por el cual se fija el régimen de asignación de retiro a un personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares.
Decreto 055 de 2015.	Tiene como objetivo establecer las reglas para la afiliación y el pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales de los estudiantes.
Decreto 1072 de 2015.	Recopila todas las normas de las diferentes reglamentaciones existentes para poder establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG - SST).
Resolución 2400 de 1979.	Por el cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Resolución 0312 de 2019.	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2023-2030	El PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030, identificando a través de la encuesta de detección de necesidades, enfocada a cada uno de los ejes temáticos establecidos; Eje 1 Paz total, memoria y derechos humanos, Eje 2. Mujer inclusión y diversidad, Eje 3. Transformación digital y cibercultura, Eje 4. Ética, Probidad e identidad de los Público, Eje 5. Habilidades y competencias, y Eje 6. Territorio, vida y ambiente.
Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	El Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, además se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral. Ejes Temáticos: Eje 1. Equilibrio Psicosocial, Eje 2. Salud Mental, Eje 3. Diversidad e Inclusión, Eje 4. Transformación Digital y Eje 5 Identidad y Vocación por el Servicio Público.



ALCANCE.

La Política de Gestión estratégica del Talento Humano de la Fuerza Aeroespacial Colombiana a través de este Plan Estratégico liderado por el Comando de Desarrollo Humano, implementará en sus lineamientos actividades que tenderán a garantizar el normal desarrollo del ciclo de vida del servidor público desde su ingreso a la Institución, su desarrollo y su posterior retiro, las cuales inician desde la identificación de necesidades a través de la caracterización de los integrantes de la FAC, con esta información se estructura y desarrollan los planes, estrategias y programas verificando a su vez los riesgos que se puedan presentar, para finalmente llevar a cabo a través de controles e informes, el seguimiento al cumplimiento de las tareas y actividades que se establezcan.

El presente Plan se desarrollará para la vigencia 2025 por parte de las Jefaturas y Dependencias del Comando de Desarrollo Humano quienes, a través de sus indicadores, planes y programas, crearán las tareas para las Unidades de la FAC y controlarán a su vez la ejecución y desarrollo de las mismas, establecerán la periodicidad de las tareas (mensual, trimestral, semestral y anual), según corresponda.

Por último, es pertinente indicar que, el presente plan se encuentra dirigido a todo el personal Militar y Civil de la Fuerza Aeroespacial Colombiana a fin de contribuir, con el presente y futuro de la Institución en aras de impactar a la misión constitucionalmente asignada.

OBJETIVO GENERAL.

Instaurar directrices que orienten las acciones del proceso de Gestión Humana en la Fuerza Aeroespacial Colombiana en la vigencia 2025 a través de los planes, estrategias y programas establecidos para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral para brindar las condiciones esenciales que permitan que sus integrantes se encuentren motivados, entrenados y apropiados de la cultura institucional reflejando de esta manera personas transparentes e íntegras.



COMPONENTES.

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:



Fuente: Departamento de la Función Pública – 2023.

MARCO ESTRATÉGICO

- **Misión del Comando de Desarrollo Humano.**

De conformidad con lo establecido en la Disposición FAC 043 de 2021, la misión del Comando de Desarrollo Humano es gestionar el desarrollo integral del Talento Humano para liderar el poder aéreo y espacial.

El proceso Gestión Humana, alinea su estrategia hacia el logro de los objetivos institucionales, los cuales se visualizan en la perspectiva partes interesadas del mapa estratégico funcional, trazándose adicionalmente los siguientes objetivos:

- **Garantizar el Desarrollo de Habilidades y Competencias del Talento Humano a través de procesos de formación, capacitación y entrenamiento de calidad e impacto.** Así, las acciones realizadas por la Jefatura Educación Aeronáutica y Espacial para la formación, capacitación y entrenamiento, se encuentran enfocadas en el logro de este objetivo.
- **Propiciar un Ambiente Institucional que contribuya al desarrollo y la satisfacción del Talento Humano en el marco de la Integridad.** Como impulso al logro de este objetivo, se identifican las estrategias ejecutadas por la Jefatura Potencial Humano en la evaluación y desarrollo del personal, así como las acciones de la Jefatura de Relaciones laborales para el fortalecimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la FAC.
- **Prestar Servicios de Salud Integral.** Este objetivo se encuentra directamente vinculado a las acciones desarrolladas por la Jefatura de Salud en la implementación y mantenimiento del Modelo de Atención Integral en Salud - MATIS.
 - **Capacidades del Comando de Desarrollo Humano**
 - Emite las directrices para el proceso de Gestión Humana, de acuerdo con las órdenes del Comando de la Fuerza.
 - Articula y desarrolla el ciclo de Gestión Humana en todos sus componentes.



- 🌐 Establece la doctrina en materia de personal para la FAC, según la reglamentación vigente.
- 🌐 Supervisa la cárcel y penitenciaria para miembros de la Fuerza Pública de media y mínima seguridad – Comando Aéreo de Combate No. 2, de conformidad con la normatividad vigente.
- 🌐 Supervisa el Casino Central de Oficiales y el Casino Central de Suboficiales, según los estatutos vigentes.
- 🌐 Imparte los parámetros de interpretación y aplicación de las normas en materia de administración de personal.

- **Políticas Institucionales:**

- 🌐 Legitimidad Institucional.
- 🌐 El Actuar de los Miembros de la FAC.
- 🌐 Liderazgo.
- 🌐 Gestión del Conocimiento y la Formación.
- 🌐 Respeto por el Ser Humano y Servicio al Ciudadano.
- 🌐 Bienestar.
- 🌐 Justicia y Equidad.

Marco Conceptual

Estrategia para el desarrollo aéreo y espacial de la Fuerza Aeroespacial Colombiana 2042 - EDAES:

A través del EDAES 2042 y con el objetivo de fortalecer las prácticas de Gestión Humana, la FAC adaptó a sus necesidades el Modelo de Gestión Integral por Competencias, el cual contempla seis componentes a responsabilidad del Comando de Desarrollo Humano:

- 🌐 Selección e Incorporación.
- 🌐 Desarrollo y Formación Militar.
- 🌐 Evaluación del Desempeño.
- 🌐 Plan de Carrera.
- 🌐 Planes de Sucesión.
- 🌐 Planes de Compensación.

Por otra parte, los retos con alta importancia establecidos para la FAC y de injerencia directa del Comando de Desarrollo Humano son:

- 🌐 Continuar desarrollando las mejores prácticas hacia una gestión pública eficiente y transparente.
- 🌐 Participar en actividades de apoyo y desarrollo encaminadas a mejorar el nivel de vida de las comunidades vulnerables.

Finalmente, para el 2030 se debe lograr la consecución de las siguientes metas del proceso de Gestión Humana:

- 🌐 Fortalecimiento del Talento Humano, mejorando los niveles de disponibilidad de personal, su capacitación, entrenamiento, motivación, vocación de servicio y liderazgo, desarrollándose el ciclo de Gestión Humana.



Para lograr lo expuesto, en el EDAES 2042 se han otorgado responsabilidades para el CODEH en el mapa estratégico de la FAC en los componentes partes interesadas y aprendizaje, crecimiento e innovación, así:

- 🌍 Mantener la integridad y la legitimidad Institucional – Partes interesadas. Fortalecer la doctrina y la gestión de conocimiento - Aprendizaje, crecimiento e innovación.
- 🌍 Consolidar el sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación institucional - Aprendizaje, crecimiento e innovación.
- 🌍 Incorporar, fidelizar y promover el desarrollo y desempeño del Talento Humano - Aprendizaje, crecimiento e innovación.

Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026:

A través del gobierno nacional se dan a conocer iniciativas para el Talento Humano de la Fuerza Pública en pro del bienestar y la legitimidad institucional, así:

9. Legitimidad, transparencia e integridad de las instituciones para la seguridad humana:

Es perentorio avanzar hacia la construcción de un entorno en donde predomine la legitimidad, la transparencia y la integridad. Con este propósito, se realizará una transformación donde se pondrá en el centro la garantía de los derechos de los miembros de la Fuerza Pública, sus familias y los veteranos. Así mismo, para aumentar la confianza en las instituciones se implementarán iniciativas respetuosas de los DD.HH. y el DIH y se fortalecerá la Justicia Penal Militar y Policial y la Defensa Técnica Especializada.

a. Nuevo servicio social para la paz y eliminación de la obligatoriedad del servicio militar.

Se implementará el servicio social para la paz en coordinación con las entidades del Gobierno Nacional. Los jóvenes podrán apoyar diversas actividades (refrendación y el cumplimiento de acuerdos de paz, ambientales, educación, trabajo con víctimas, alfabetización digital, entre otros). La eliminación de la obligatoriedad del servicio militar se hará de manera gradual y sujeta a la profesionalización de la Fuerza Pública, conservando el servicio militar como una capacidad para el mantenimiento de la seguridad y defensa, fortaleciendo la incorporación a través de incentivos económicos, educativos, de bienestar entre otros.

b. Sistema de Bienestar Integral de la Fuerza Pública, sus familias y de los veteranos.

Se diseñará una nueva Política de Bienestar para la Fuerza Pública y sus familias, orientada a mejorar el portafolio de servicios y su cobertura y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, en especial de la población que integra la base de la Fuerza Pública.

Se ampliarán las capacidades del Grupo Social y Empresarial de Defensa (GSED) para la implementación de planes y programas de bienestar. Dentro de esta política, se garantizará el otorgamiento de los subsidios de vivienda a integrantes de la Fuerza Pública y se modernizará el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.



La gestión del capital humano tendrá como pilar fundamental el cierre de brechas en materia de educación, por lo que se diseñará una hoja de ruta que fortalezca las capacidades de formación, capacitación, investigación, instrucción, entrenamiento y reentrenamiento de acuerdo con los perfiles y planes de carrera, que contribuyan a la consolidación del sector defensa. Finalmente, se deberá implementar el Sistema Nacional de Atención Integral al Veterano, para cumplir con la Ley 1979 de 2019, en articulación con las entidades que integran la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano.

c. Respeto a los DD. HH. y al DIH desde un enfoque diferencial.

Se creará la política de Derechos Humanos que integre los estándares internacionales y nacionales, siguiendo las recomendaciones del informe de la Comisión de la Verdad y organismos internacionales de Derechos Humanos. De igual forma, se brindará capacitación y entrenamiento certificado con enfoque en DDHH al personal de la Fuerza Pública, desde su incorporación. Se profundizará la transversalización de los enfoques diferenciales en todo el Sector Defensa.

d. Sistemas de Justicia Penal Militar y Policial y de Defensa Técnica y Especializada.

Se establecerán controles y evaluaciones objetivas del desempeño para mejorar los procesos de investigación y juzgamiento de la Justicia Penal Militar y Policial (JPMP), la calidad, la oportunidad y transparencia en la prestación de sus servicios, con autonomía e independencia. Adicionalmente, se implementarán herramientas logísticas y tecnológicas que simplifiquen y agilicen los procesos, que permitan un uso racional de los recursos y disminuyan las posibilidades del error judicial. Con el fin de atender de manera más adecuada y oportuna los diferentes casos del Fondo de Defensa Técnica y Especializada de los miembros de la Fuerza Pública, se ampliará la cobertura a las jurisdicciones ordinarias, especial para la paz y penal militar, y de asuntos disciplinarios.

e. Ascensos de la Fuerza Pública desde la meritocracia y la igualdad de condiciones.

Se realizará una revisión de los procesos de evaluación para ascensos y cambios de categoría de los uniformados de la Fuerza Pública, en el marco del régimen de carrera, de manera que sean más equitativos y se rijan por procedimientos sustentados en la meritocracia.

f. Industria y CTel desde la seguridad y defensa para la transformación, la conectividad y el desarrollo.

Desde el sector Defensa, se desarrollarán proyectos de ciencia, tecnología e innovación (CTel) y alianzas estratégicas con los sectores público, privado y con la academia, que incorporen lineamientos para el aprovechamiento comercial de los bienes intangibles y derechos de propiedad intelectual.



Con las entidades del GSED se adoptará una estrategia que contribuya al desarrollo de capacidades y encadenamientos productivos de la industria de defensa (astillera, aeroespacial, metalmecánica, de comunicaciones, de transporte, entre otros) con el sector productivo nacional. Por último, para incrementar la presencia del Estado en todo el territorio nacional, mejorar la conectividad y promover la competitividad regional, el Estado hará uso de las capacidades duales de la Fuerza Pública y fortalecerá la operación de SATENA, mediante su capitalización y la subvención de la operación de rutas aéreas sociales.

Con este mismo propósito, en conjunto con las entidades territoriales, se promoverá la conectividad, competitividad y la infraestructura aeronáutica existente, en el marco del Plan Estratégico Aeronáutico 2030 de la Aeronáutica Civil, garantizando la seguridad operacional y de la aviación civil.

a. Modernización para incrementar el valor público, la integridad y la transparencia en la seguridad.

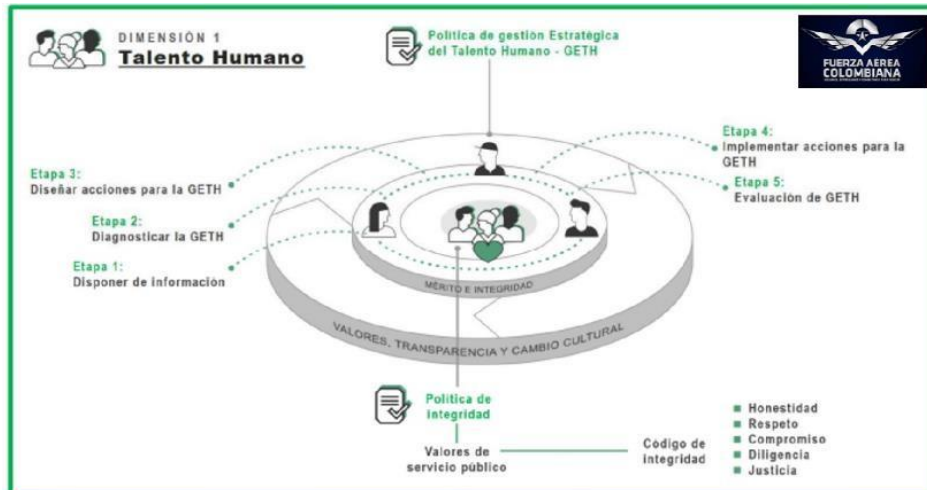
Se revisará y ajustará la estructura organizacional y los procesos bajo los principios y enfoques de transformación digital, gestión del conocimiento e innovación, integridad, transparencia, reducción del riesgo de corrupción, vocación por el servicio público y servicio ciudadano. Así mismo, se implementará el Modelo de Planeación y Desarrollo de las Capacidades de la Fuerza Pública y aplicará herramientas de sostenibilidad y eficiencia del gasto con el fin de que su presupuesto responda a la estrategia y las políticas sectoriales. Como complemento de la adecuación organizacional, se construirá un nuevo edificio para el funcionamiento del Ministerio de Defensa Nacional.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:



Fuente: Suite Visión Empresarial FAC.

Este modelo cuenta con 7 dimensiones, la primera es la Dimensión Talento Humano que brinda a las instituciones herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Esta Dimensión se desarrolla a través de dos políticas.



Fuente: Departamento de la Función Pública – DAFP.

Política Estratégica de Talento Humano de la Función Pública:




Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH): cuyo objetivo es permitir que las entidades públicas cuenten con talento humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con su misión institucional y los fines del Estado, y lograr su propio desarrollo personal y laboral. Para dar cumplimiento a lo anterior se requiere la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito (misión) de la entidad.

Política de Integridad de la Función Pública:

pretenden establecer la integridad pública, producto de la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos.

Política integral de bienestar para la Fuerza Pública y sus familias 2023-2027:

La Política se fundamenta en tres pilares estratégicos:

-  Administración de la gestión y desarrollo del talento humano.
-  Calidad de vida para el personal uniformado activo y sus familias.
-  Derechos y estímulos para el personal que presta servicio militar conforme a la Ley vigente.





Ejecución del Plan.

El Plan Estratégico del Talento Humano para el año 2025, se elabora por el Comando de Desarrollo Humano, como un documento rector que integra los Planes, Programas y Estrategias definidos para la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Fuerza Aeroespacial Colombiana. De esta manera, las Jefaturas y Dependencias que integran este Comando de acuerdo con su misión y capacidades, han definido los lineamientos y condiciones para el desarrollo de las acciones pertinentes para la ejecución del presente plan.

Por otra parte, las coordinaciones para la ejecución de este plan se llevarán a cabo por parte de las Jefaturas y Dependencias del Comando de Desarrollo Humano con los Departamentos de Desarrollo Humano y Departamentos de Comportamiento Humano de la FAC.

Ahora bien, es preciso establecer los siguientes conceptos que son de vital importancia para la interpretación del plan:



- 
Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH): Conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor Talento Humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.
- 
Personal Militar: Hace referencia al personal de Oficiales, Suboficiales, soldados, cadetes y alumnos que integran la FAC.
- 
Personal Civil: Hace referencia al personal no uniformado, servidores públicos que hacen parte de la planta de personal FAC.
- 
Servidores Públicos: Oficiales, Suboficiales y personal Civil de la FAC.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Fuerza Aeroespacial Colombiana Se formula de acuerdo con los siguientes componentes:

1. Disposición de la Información:

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las entidades deben disponer de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la productividad de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. En concordancia con esto, la Fuerza Aeroespacial Colombiana cuenta con la información actualizada correspondiente al marco normativo del proceso Gestión Humana, así como de su plataforma estratégica, plan de actividades, la caracterización de los servidores y los resultados de las mediciones efectuadas durante el lapso 2023- 2024.

Acuerdos Sindicales:

La Fuerza Aeroespacial Colombiana cuenta con cuatro (04) sindicatos con treientos veinticinco **325** afiliados distribuidos de la siguiente manera:

SINDICATO	CANTIDAD
ASEMIL	50
ASODEFENSA	66
SINSERGEN	200
USSPPMINDEFENSA:	09
TOTAL	325

Fuente: Reporte DIC DINOP.2024.

Durante la vigencia 2024 de acuerdo con las reuniones efectuadas con el personal integrante de los diferentes sindicatos y el personal del Ministerio de Defensa Nacional; se llegó a determinar unos acuerdos y desacuerdos los cuales quedaron consignados mediante Acta de Negociación Sindical Nacional Estatal - Sector Defensa.



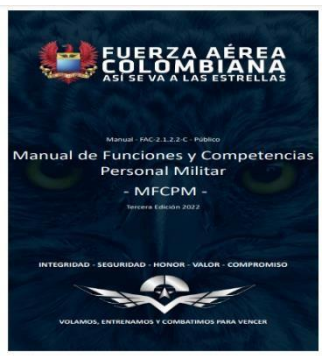
Manual de Funciones:

La FAC cuenta y adopta con el Manual Específico de Funciones y Competencias para los empleos que conforman la plata de personal de los funcionarios públicos civiles del Ministerio de Defensa Nacional – FAC, el cual tiene incluido la Identificación del empleo, Requisito de formación académica y experiencia, Área funcional, Propósito principal, Descripción de las funciones esenciales, Competencias comportamentales y funcionales, y así mismo se encuentra ajustado a las directrices vigentes.

Lo que se refiere a las competencias comportamentales (comunes y por nivel jerárquico), se encuentran definidas en el Decreto No. 1877 del 30 de diciembre de 2021, Por el cual se modifica los artículos 2.2.1.1.1.2.5 y 2.2.1.1.1.2.6 de la Parte 2 del Título 1 del Capítulo 1 de la Sección 1, Subsección 2 del Decreto 1070 de 2015 “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa”, respecto a las Competencias Funcionales estas se describen en la Resolución 3135 de 2011 “Por la cual se establecen las competencias funcionales aplicables a los empleos de los funcionarios civiles y no uniformados del Sector Defensa y se dictan otras disposiciones.

El Manual Específico de Funciones y Competencias del personal Civil se encuentra publicado en la página de la FAC.

Estructura Manual de Funciones Personal Militar.



Identificación del Cargo (Denominación del Cargo, Cargo del Jefe Inmediato, Ubicación del cargo, Nivel del Cargo y Grado).

- Perfil del Cargo. (Experiencia, Educación, Conocimientos, Cursos Militares, Cuerpo y Especialidad).
- Competencias (Competencias esenciales, y distintivas)
- Propósito del Cargo.
- Funciones del Cargo

Fuente: DE-SEMEP-MN-006 Suite Visión Empresarial.

Estructura Manual de Funciones Personal No Uniformado.

Manual Específico de Funciones y Competencias de los Empleos Públicos de los Funcionarios Civiles No Uniformados del MDN - FAC		Página 1 de 876
Fuerza Aérea Colombiana		Código: GP-19-137
		Vigencia a partir del 08/07/15
I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO		
Entidad Dependencia:	Ministerio de Defensa Nacional - Fuerza Aérea Colombiana	
Denominación:	Asesor para Asesoría de Seguridad y Defensa	
Código:	641	
Clase:	1	
Ubicación Geográfica:	DEPARTAMENTO COMANDO FUERZA AEREA COLOMBIANA	
Número de Empleos:	1 TIME	
II. REQUISITOS		
Experiencia:	Colaborar con el área de asesoría de seguridad y defensa, en el cumplimiento del artículo de la Ley 114 de 1994 y la Ley 1712 de 2014.	
III. EN EL PROCESO PARTICIPA:		
TODOS LOS REQUISITOS - REGIONAL, GERENCIAL Y/O AFPC - REGIONAL COMANDO FUERZA AEREA COLOMBIANA.		
IV. PROPÓSITO PRINCIPAL DEL EMPLEO:		
Contribuir en las actividades operativas, analíticas y de servicio de oficina para facilitar en el desarrollo y ejecución de las actividades del área de asesoría.		
V. FUNCIONES ESSENCIALES DEL EMPLEO:		

- Identificación del Empleo (Entidad dependencia, nivel, denominación cargo, grado, ubicación geográfica y número de empleos).
- Requisitos (Estudio y Experiencia).
- En qué proceso participa.
- Propósito Principal del Cargo.
- Funciones Esenciales del Empleo

Fuente: Docuware.



Caracterización de los Servidores:

El talento humano de la Fuerza Aeroespacial Colombiana se encuentra conformado por personal Militar y Civil, cuya caracterización se elaboró con las variables: género, grupos étnicos, nivel educativo, estado civil, categoría (Militar, Civil), discapacidad entre otras, y variables asociadas al entorno familiar. Esta caracterización sociodemográfica se desarrolla a través del análisis descriptivo y cualitativo obtenido e interpretado de los datos cuantitativos arrojados por el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano – SIATH requeridos para la caracterización institucional.

Población:


Del total de personal de la FAC que corresponde a **9.117** personas, **6423** diligenciaron el instrumento, lo que corresponde al **74%** de la población, siendo una muestra válida y representativa, **4.470** hombres, correspondiente al 70% de la muestra y **1.953** mujeres, equivalente al **30%** restante, concordante con la proporción actual en la Fuerza, discriminados así: **1.844** oficiales - **536** mujeres y **1308** hombres, **2.605** suboficiales - **464** mujeres y **2.186** hombres, **1.929** civiles – **953** mujeres y **973** hombres.



Fuente: Caracterización Familiar Fuerza Aeroespacial Colombiana 2023.

Grupos Étnicos:

La Fuerza Aeroespacial Colombiana, durante la vigencia 2024 a la auditoria al SIATH actualmente se cuenta con **98** funcionarios pertenecientes a grupos étnicos distribuidos así:



GRUPO ÉTNICO	FUERZA AEROSPAECIAL COLOMBIANA											
	OFICIAL		SUBOFICIAL		SOLDADO PROFESIONAL		SOLDADO 18 SOLDADO 12		ALUMNOS (OF-SB)		CIVIL	
	MA	FE	MA	FE	MA	FE	MA	FE	MA	FE	MA	FE
AFROCOLOMBIANO (A)	2		11	3			1		3	2	2	4
AFRODESCENDIENTE							1					
INDIGENA	3	1	3	3			8		8	3	6	3
MULATO												
NEGRO (A)	1		4	1						1	7	4
PALENQUERO												
RAIZAL			1								4	4
WAYUU							2			1		1
ZAMBO												
TOTAL	6	1	19	7			12		11	7	19	16
TOTAL GENERAL	98											

Fuente: Parte Excel SIATH DIC – Comando de Desarrollo Humano – CEODE 2024.



Escolaridad:

A continuación, se describe el nivel de escolaridad con el que se cuenta en la Fuerza Aeroespacial Colombiana discriminada desde la primaria hasta otros que hace referencia a Diplomados, Cursos y Simposios.



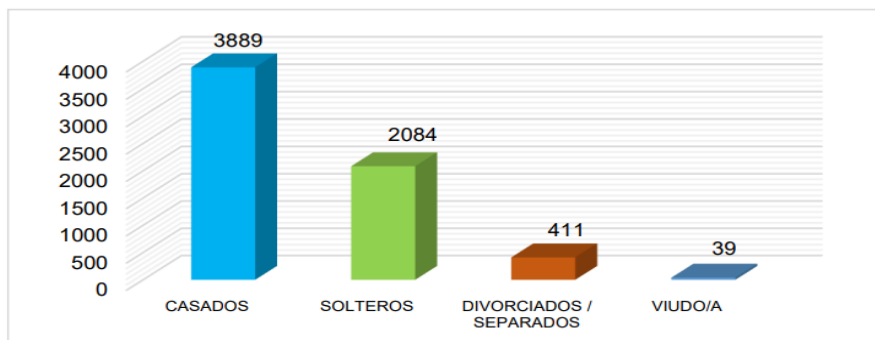
NIVEL ACADÉMICO ESCOLARIDAD	CANTIDAD
DOCTORADO	3
MAESTRIA	35
ESPECIALIZACIÓN UNIVERSITARIA	113
UNIVERSITARIO	364
ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA	1
ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL (PROFUNDIZACIÓN TÈC)	2
TECNOLÓGICA	148
TÈCNICO	336
CURSO	58
DIPLOMADO	3
SEMINARIO	1
GRADO 11	1012
GRADO 10	2
GRADO 9	10
GRADO 8	5
GRADO 7	5
GRADO 6	1
GRADO 5	336
GRADO 4	1
NÓ REPORTADO	20
Total	2456

Fuente: Parte Excel SIATH DIC – Comando de Desarrollo Humano – CEODE 2024.

Estado Civil:

Con respecto al estado civil del personal se cuenta caracterizado de la siguiente manera:

Gráfica No. 2. Estado Civil



Fuente: Caracterización Familiar Fuerza Aeroespacial Colombiana 2023.

Respecto a la situación familiar, se evidencian **3.889** personas cuyo estado Civil es casado, lo que equivale al **61%** frente al personal soltero son **2.184** funcionarios que equivalen al **32%** **411** personas se ubican entre separados / divorciados lo que equivale al 7% y 39 personas son viudas o viudos, lo que equivale al 1%.

Categoría:

Por categoría lo tenemos discriminado en Oficial, Suboficial, Civil, Alumno, soldado regular y Bachiller para un total de **12.636**.



CATEGORIA	CANTIDAD
OFICIAL	3080
SUBOFICIAL	3869
SOLDADO PROFESIONAL	444
SOLDADO SL 18 - 12	1873
CIVIL	2468
ALUMNO OF	374
ALUMNO SB	101
ALUMNO SLP	427
TOTAL, EFECTIVOS	12.636

Fuente: Reporte SIATH DIC - FAC 2024.

🌈 Edades:

En la categorización por edades se discrimino por rangos descritos a continuación:

EDADES

RANGO DE EDAD	CANTIDAD
Menos de 18	12
18 a 29	5.571
30 a 39	3.479
40 a 49	2.229
50 a 62	1.241
MAYORES DE 62	104
TOTAL	12.636

Fuente: Reporte SIATH DIC- FAC 2024.

🌈 Personal con Discapacidad:

En cumplimiento al Decreto 2011 de 2017 la Fuerza Aeroespacial Colombiana y de acuerdo con el reporte generado a través del Sistema de Gestión del Empleo Público SIGEP II, el 27 de junio de 2024, en el cual se evidencia el número de personas que a la fecha se encuentran vinculadas en condición de discapacidad:



No.	NOMBRE	UNIDAD	TIPO DISCAPACIDAD	SOPORTE
1	MARTINEZ URUENA CESAR ALEXANDER	CACOM-1	FISICA POR LESION DE MEDULA	SI
2	MONTANA RAMIREZ MARIA OLGA	BACOF	FISICA PARAPLEJIA POR VISUAL	SI
3	SAUREZ PULIDO RAUL	BACOF	DISTROFIA HEREDITARIA DE LA RETINA	SI
4	HERNANDEZ GARZON JUAN MAURICIO	ESUFA	FISICA POR LESION PERMANENTE EN MIEMBRO INFERIOR IZQUIERO (MONOPARECIA DE MIEMBRO INFERIOR)	SI

Fuente: Reporte DIC SIGEP II.

🌈 Pre – Pensionados.

De acuerdo con el reporte el cual se encuentra disponible en la Jefatura de Relaciones Laborales – Subdirección Civiles la FAC se mantiene la información de las **129** mujeres y **158** hombres en propensión.



Cabezas de Familia en la FAC.

Fuerza Aeroespacial Colombiana cuenta setenta y siete (77) funcionarios registrados como cabeza de familia en el SIATH, distribuidos por género así:

CABEZA DE FAMILIA	
GÉNERO	CANTIDAD
Masculino	8
Femenino	69
Total	77

Fuente: Parte Excel SIATH DIC – Comando de Desarrollo Humano – CEODE III Cuatrimestre

Caracterización de los Empleos.

La información que se presenta a continuación corresponde a la conformación de la planta de personal Civil, con su distribución teniendo en cuenta el tipo de vinculación y nivel jerárquico.

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
Total	2.849	2.473

Fuente: SEMEP (2024).

Por su parte, el personal Militar en la FAC se identifica en las categorías de Oficial y Suboficial, en los diferentes grados, cuerpos y especialidades, Cadetes y Alumnos de las Escuelas de Formación y Soldados.

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:

Nivel	En Concurso
Técnico	102
Asistencial	356
Total	458

Fuente: SEMEP (2024).

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:



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
Total	2.849	2.155	458	236

Fuente: SEMEP (2024).

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.

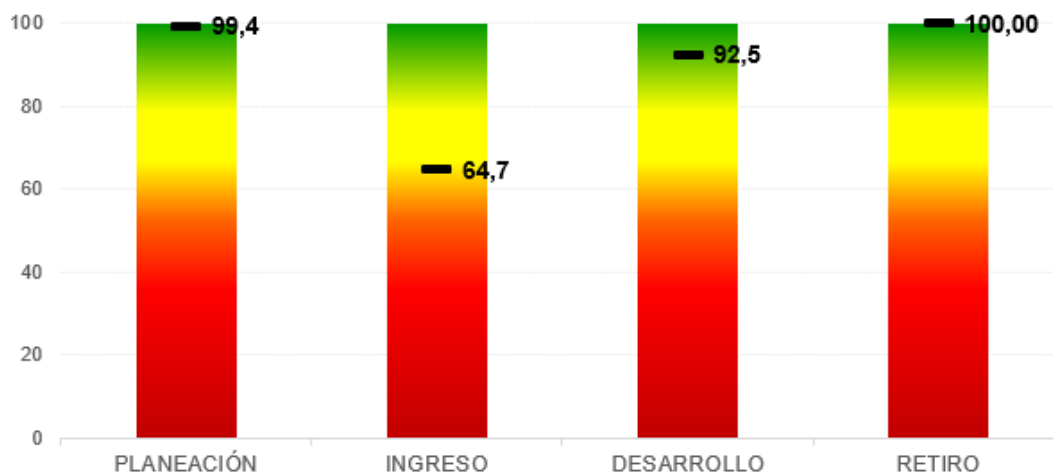
Resultados de Mediciones 2023- 2024.

A continuación, se presentan los resultados de las mediciones realizadas internamente y por otras entidades, efectuadas durante la vigencia 2024.

Autodiagnóstico - Gestión Estratégica del Talento Humano.

Para la realización de este autodiagnóstico se empleó la Matriz GETH dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, instrumento que permite identificar el estado de la implementación de la GETH en cada uno de sus componentes y según las categorías de análisis respectivas. De este modo se obtuvo una calificación total de **90.8%** que corresponde al nivel de **Consolidación**, significa que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH y, adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En esta fase la GETH ya hace parte de la cultura organizacional (Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – Función Pública, 2018).

Los siguientes son los resultados obtenidos por componente:



Fuente: Matriz GETH 2024.



De acuerdo con los resultados obtenidos, la dimensión del Talento Humano evidencia una disminución de 1.2 puntos, respecto a la medición del año anterior, por lo que se debe trabajar en el fortalecimiento de algunos aspectos dentro de los cuales está: a) Reinducción, Seguimiento y reporte de los horarios flexibles, % de incorporación de personal con discapacidad, jóvenes de 18 a 28, mujer en cargos directivos, realización del concurso de méritos con la CNSC el cual ya inicio esta vigencia, Programa de desvinculación asistida por otras causales y realizar el diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo para el personal en condición de discapacidad y se medir su impacto, realizar el estudio de las cargas de trabajo por cargo y por dependencia.

De esto se elaboró un plan de Acción de MIPG 2025 en el cual se establecieron actividades y entregables que permitan lograr la alineación a la normativa vigente referentes a la Dimensión de Talento Humano y a las necesidades institucionales garantizando mantener el nivel en que nos encontramos y aumentar en los aspectos que aún no podemos evaluar.

Encuesta Sobre Medio Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI 2024.

Durante el III trimestre el personal Militar y Civil seleccionado por el DANE para la realización la hicieron de acuerdo con los plazos con excepción de las novedades administrativas como retiro, incapacidades, vacaciones, etc.

Medición Clima Organizacional 2024.

El instrumento de medición de Clima Organizacional diseñado para la Fuerza Aeroespacial Colombiana consta de 43 afirmaciones, cuatro dimensiones y once variables. Para la vigencia 2024 el porcentaje de favorabilidad obtenido en la medición de Clima Organizacional por parte de la Fuerza Aeroespacial Colombiana fue del **82%**, ubicándose en la franja amarilla de acuerdo con la semaforización establecida, lo cual se interpreta como una percepción favorable del clima organizacional, representando como oportunidad de mejora principalmente la dimensión de Gestión del Talento Humano con sus variables de autorrealización y fidelización.



Fuente: Informe de Clima Organizacional 2024.

En comparación con el año anterior, se evidencia un aumento del **1.2%** en los resultados globales (Ver grafica 1). Destacando la mejora principalmente en las variables de autorrealización y fidelización mencionadas anteriormente frente a las cuales se encuentra para los presentes resultados un aumento favorable en la percepción, pasando de ubicarse en la franja roja a amarilla de acuerdo con la semaforización.



Informe Cultura Organizacional 2024.

La Fuerza Aeroespacial Colombiana obtuvo un nivel de apropiación de la Cultura Institucional del **87.2%**, ubicándose como una fortaleza según la metodología de semaforización utilizada; ello indica que en términos generales los elementos de la Cultura Institucional evaluados desde las dimensiones y determinantes presentan un alto nivel de apropiación por parte de los miembros de la Institución. En otras palabras, el personal de la Fuerza Aérea se identifica con los principios, valores, creencias y normas que orientan el comportamiento de sus colaboradores y que son visibles a través de las prácticas organizacionales.



Fuente: Informe de Cultura Organizacional 2024.

Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.

El Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG) mide la gestión y desempeño institucional por vigencia en las entidades que están en el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y del Modelo Estándar de Control Interno - MECI, de conformidad con lo dispuesto en Decreto 1499 de 2017 compilado en el Decreto Único 1083 de 2015. (Función Pública). del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

A continuación, se presentan los resultados de la Dimensión Talento Humano de acuerdo con el FURAG, producto de la medición realizada para la vigencia 2023.

Dimensión Talento Humano: 97.5

INDICES DETALLADOS POR POLITICA	RESULTADOS FAC
POL1: TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del talento humano	98.6
POL2: INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	96.8
POL16: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO. Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	99.1

Fuente: SEMEP (2024).

Programa de Riesgo Psicosocial 2024.

Fuerza Aeroespacial Colombiana tiene un programa orientado a la detección y vigilancia de los factores de riesgo psicosociales de tipo Intralaboral, Extralaboral y estrés a los que se encuentran expuestos los trabajadores Civiles de la institución.



Las estrategias de intervención que se determinen con base en el informe, pretenderán cubrir el mayor porcentaje de la población trabajadora, centrando sus esfuerzos en aquellos grupos que presentaron niveles de factores de riesgo más altos.

Objetivo General.

Identificar el riesgo psicosocial presente en FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA – FAC de la población civil, dando cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2764 de 2022 desde sus etapas de identificación, evaluación y establecimiento de estrategias que permitan su prevención, intervención y monitoreo.

Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano.

El Plan Estratégico del Talento Humano de la FAC consolida el marco legal, estratégico y conceptual que regula la administración del Talento Humano en la Institución, considerando los resultados obtenidos a partir del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y otras mediciones que reflejan la situación de varios aspectos relacionados con el personal, que permiten a la Fuerza Aérea a través del Comando de Personal, la elaboración de planes y programas para fortalecer todas las etapas del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), teniendo en cuenta los lineamientos técnicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Gestión Pública. Dichos planes son:

Planes Temáticos.

Plan Anual de Vacantes.

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.



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.



Nivel	Planta	En Libre Nominamiento 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
Total	2.849	2.155	458	236

Fuente: Plan Anual de Vacantes – 2025 SEMEP-DETRA.

🎯 Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025.



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 nominamiento 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.

🎯 Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2025.



Fuente: Programa Nacional de Bienestar, 2023 - 2026.

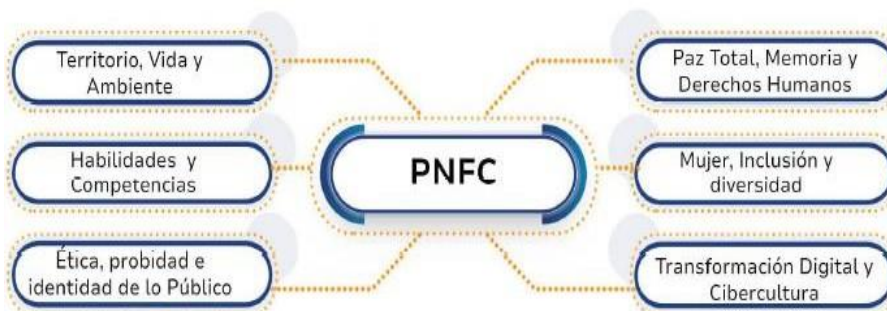
El Plan Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2025, aplicable a todo el personal Militar y Civil de la Fuerza Aeroespacial Colombiana y se extiende a sus familias en todas aquellas actividades que están orientadas a la satisfacción de necesidades, promoción y prevención familiar, para fortalecer la identidad y sentido de pertenencia con la Institución.



Objetivo General.

Generar condiciones de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y que a su vez se refleje en el aumento de su productividad, gracias a la motivación y al desarrollo profesional y personal.

Plan Institucional de Capacitación 2025.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

El Plan Institucional de Capacitación de la FAC -PIC- realiza su alineación en el marco de los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación que para la presente vigencia se ajusta estableciendo la priorización temática que agregan valor a la formación y capacitación de los funcionarios públicos y que están establecidos para esta vigencia en seis (6) ejes temáticos, como se describen en la anterior gráfica.

Objetivo General.

Desarrollar actividades de capacitación con el fin de fortalecer las capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales de todos los servidores públicos de la Fuerza, para cerrar la brecha entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tengan los funcionarios y las capacidades puntuales que requieran en el ejercicio de su cargo. Buscando incrementar la eficacia personal, grupal y organizacional y que responda a las necesidades y retos del entorno dinámico nacional e internacional.

Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025.



El Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fuerza Aeroespacial Colombiana presenta una descripción organizativa de las actividades a desarrollar durante la vigencia 2025, siendo evaluable según la periodicidad de las actividades propuestas, el cual aplica a todos los servidores públicos, contratistas y subcontratistas independientemente de su vínculo laboral, en las diferentes áreas y puestos de trabajo, dando cumplimiento con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales y con el fin de promover la conciencia en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.



Objetivo General.

Establecer los lineamientos requeridos para garantizar la protección integral de todos los funcionarios de la Institución a través la implementación de medidas preventivas, capacitación, concientización, mejora continua de los procedimientos y cumplimiento de los estándares legales y normativos relacionados con SST para alcanzar un entorno laboral seguro, saludable y productivo durante la vigencia 2025.

Plan de Monitoreo SIGEP II 2025.



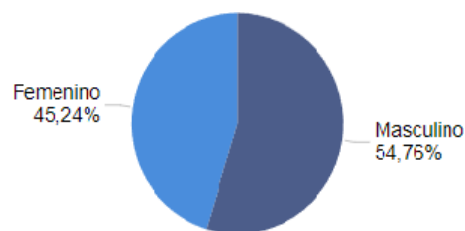
El presente Plan de Monitoreo SIGEP II, aplica para todo el personal Civil de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, durante la vigencia 2025, que inicia desde el cargue y actualización correspondiente a la hoja de vida, declaración de bienes y rentas, registro de conflicto de interés, datos personales entre otros y termina con el monitoreo de actualización de la información.

Objetivo General.

Establecer los lineamientos para realizar el cargue, actualización y seguimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP II, en la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

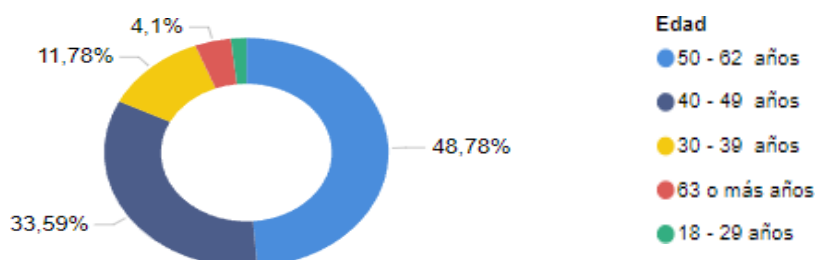
Caracterización sociodemográfica de los servidores públicos.

Servidores Por Género



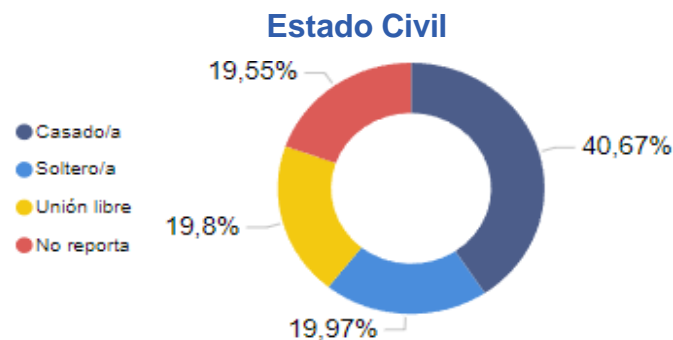
En estos resultados, 1 observación se evidencia que el personal masculino de la Fuerza Aeroespacial Colombiana es superior al del personal Femenino.

Servidor Por Rango De Edad Cumplida

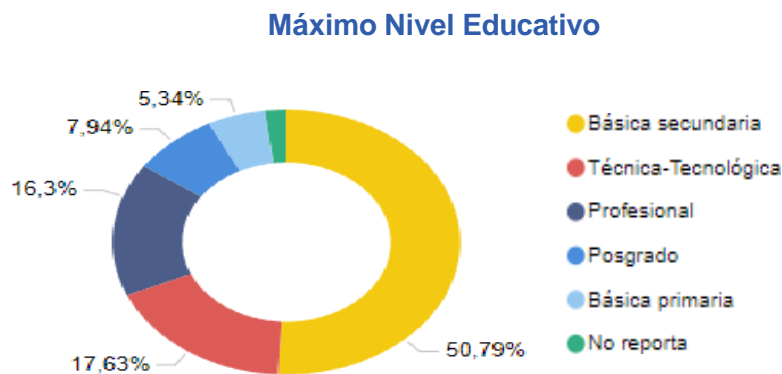




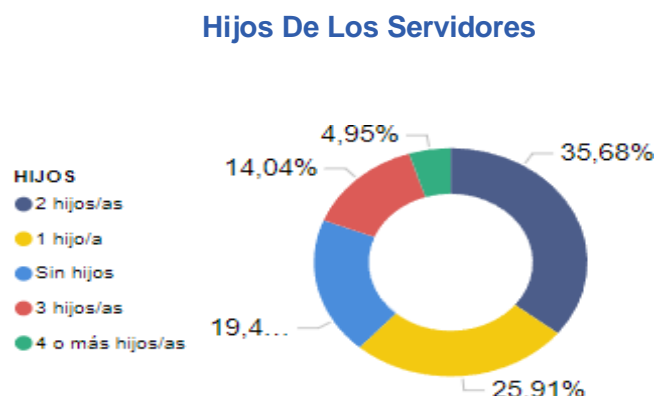
En estos resultados, 2 observación se evidencia que la edad del personal femenino de la Fuerza Aeroespacial Colombiana está en un promedio es de 40 a 49 años, y el personal masculino se encuentra entre las edades de los 50 y 62 años.



En estos resultados, 3 observación se evidencia que el personal civil de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, el estado civil es casado/a.



En estos resultados, 4 observación se evidencia que el personal civil de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, el nivel de escolaridad es básica secundaria.



En estos resultados, 5 observación se evidencia que el personal civil de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, en su hogar en promedio cuenta con dos hijos.



🎯 Programa de Inducción y Reinducción 2025.



El programa de inducción y reinducción se encuentra dirigido al personal Militar y Civil de la FAC, que desempeñe funciones específicas durante su tiempo de permanencia como miembro activo de la Fuerza, la inducción se realiza 30 días hábiles una vez se presenta el personal y la reinducción mínimo cada dos (02) años.

Objetivo General.

El programa de inducción y reinducción de la Fuerza Aeroespacial Colombiana tiene como finalidad familiarizar y mantener capacitado al personal Militar y Civil de la Fuerza respecto a normas, planes, lineamientos, disposiciones legales que regulan el funcionamiento de la organización y conocimientos mínimos que cada funcionario debe tener sobre el funcionamiento propio de la Fuerza, con el fin de lograr una eficiencia y eficacia tanto en el cumplimiento de sus funciones, como en el cumplimiento de su rol según corresponda dentro de la organización según su grado y cargo.

🎯 Programa Retiro Asistido PRA (Prepensionados) – 2025.



La estrategia del Programa de Retiro Asistido (pre pensionados) 2025 forma parte del sistema de bienestar de la Fuerza Aeroespacial Colombiana y está diseñada para beneficiar al personal militar y civil que se encuentra próximo a retirarse de la institución, ya sea por tiempo de servicio u otras causales de retiro. El objetivo principal es preparar a estos funcionarios públicos para la nueva etapa de sus vidas, al mismo tiempo que se busca rendir un merecido reconocimiento por su destacada trayectoria y los servicios prestados a lo largo de su carrera.

Objetivo General.



Enaltecer la labor del personal Militar y Civil por medio de la capacitación y el reconocimiento de los funcionarios públicos que se retiran por tiempo de servicio u otras causales de retiro, a partir del fortalecimiento de habilidades para la construcción integral de un nuevo proyecto de vida.

Evaluación de Desempeño Laboral.

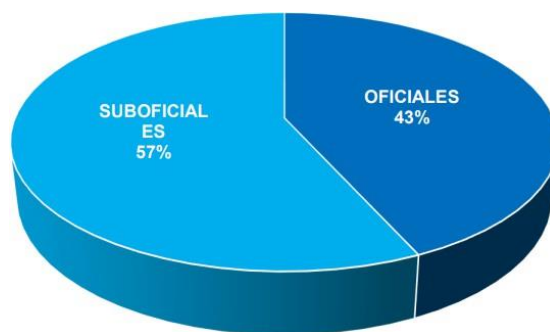


El proceso de evaluación y clasificación del personal Militar de la Fuerza Aeroespacial Colombiana es un proceso continuo y permanente, por medio del cual se determina el desempeño profesional y el comportamiento personal de cada evaluado.

Objetivo General.

Analizar el desempeño profesional y personal de los oficiales y suboficiales con respecto a la misión institucional, con el fin de generar un valor agregado, a través del seguimiento efectivo de los compromisos laborales y las competencias comportamentales, teniendo en cuenta el impacto que estos tienen en el cumplimiento de la misión.

Para el lapso 2023-2024 se realizaron seis mil ochocientos cuarenta y siete (6.847) evaluaciones, correspondientes a dos mil novecientos cincuenta y nueve (2.959) Oficiales y tres mil ochocientos ochenta y ocho (3.888) Suboficiales, de la Institución. (Oficiales 43% y Suboficiales 57%).



Fuente: Informe de Desempeño Personal Militar Lapso 2023-2024

En el lapso **2023-2024**, cuarenta (40) militares no alcanzaron los estándares de clasificación, nueve (9) oficiales y treinta y un (31) suboficiales, así:



OFICIALES			SUBOFICIALES		
LISTA	NOVEDAD	CANTIDAD FOLIOS	LISTA	NOVEDAD	CANTIDAD FOLIOS
4	PERIODO DE OBSERVACIÓN	4	4	PERIODO DE OBSERVACIÓN	22
4	RETIRO	1	4	RETIRO	6
5	VERIFICACIÓN RETIRO	4	5	VERIFICACIÓN RETIRO	3
TOTAL		9	TOTAL		31

Fuente; Informe de Desempeño Personal Militar Lapso 2023-2024.

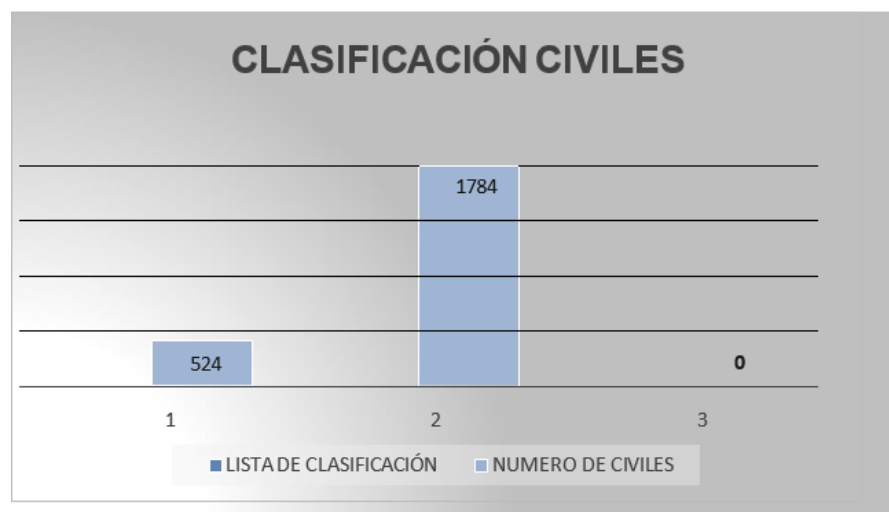
Personal Civil.

Evaluación cuantitativa a través de los folios de vida al personal civil de la Fuerza Aeroespacial Colombiana en el lapso del 01 de octubre del 2023 al 30 de septiembre de 2024. Listas de evaluación proyectadas por los Departamentos de Desarrollo Humano de las Unidades Militares Aéreas.

Para la vigencia 2024 se evaluaron 2308 civiles activos de todas las Unidades Militares Aéreas y de acuerdo a la verificación iniciales de los Departamentos de Desarrollo Humano se catalogaron en las siguientes listas de clasificación.

LISTA DE CLASIFICACIÓN	NUMERO DE CIVILES
1	524
2	1784
3	0

Fuente; Informe de Desempeño Laboral Personal Civil 2024.



Fuente; Informe de Desempeño Laboral Personal Civil 2024.

De acuerdo con los datos arrojados por los Departamentos de Desarrollo humano en la recopilación de los folios de vida y su lista de clasificación en la vigencia 2024 no existe personal civil en la FAC que este por fuera de los estándares de calidad exigidos y por lo tanto ningún funcionario entra en periodo de observación para la vigencia 2025.



Código de Ética Militar – CETMA.

Principios, Valores y Virtudes.



El Código de Ética Militar Aérea -CETMA- incorpora pautas de conducta, las cuales deben ser interiorizadas como referente obligatorio para el personal de Oficiales y Suboficiales de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, y permite gestionar la ética en el día a día, expresar los estándares de integridad que se esperan de sus miembros. Para este fin cuenta con los siguientes objetivos:

- 🌈 Fortalecer la vocación de servicio y la disposición hacia el cumplimiento de los compromisos y las responsabilidades adquiridas en defensa de la Nación.
- 🌈 Afianzar en los miembros de la FAC principios, valores y virtudes militares que conducirán sus acciones en escenarios de guerra y de paz.
- 🌈 Tomar conciencia sobre el fin último del auténtico trabajo en lo público: el servicio a los colombianos y la defensa de nuestra Nación. La justicia y el servicio al ciudadano son la exigencia ética básica del servidor público.
- 🌈 Proferir la adopción de acciones frente a la comisión de actos que transgredan el marco expuesto en el presente código, con el fin de salvaguardar la ética institucional, independientemente de las acciones judiciales, administrativas o disciplinarias que se deban agotar, las cuales se pondrán en conocimiento de la autoridad competente.

Valores del Servidor Público – Código de Integridad Función Pública.

Código de Integridad será el código general del servicio público, y será la base para que las entidades promuevan sus propios procesos de socialización y apropiación en su cotidianidad, a través de la inclusión de principios de acción particulares sobre los 5 valores del Código General.



Fuente: Función Pública.

Gerencia Pública – Acuerdos de Gestión.

De acuerdo con el concepto emitido por el Departamento de la Función Pública- DAFP mediante oficio No. 20203000495981 del 5 de octubre del 2020, se informó que preguntas son aplicables a la FAC, dado que no son restrictivas a los Gerentes Públicos, sin embargo, de acuerdo con la estructura de la Fuerza Aeroespacial Colombiana se cuenta con Cargos Directivos y Administrativos los cuales son evaluados de acuerdo a la normatividad establecida para tal fin a través de los folios de vida.

Conflicto de Intereses.

a) Concepto Conflicto de Intereses.

Surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”.

b) Tipos de Conflicto de Intereses.

- Real:** Cuando el servidor **ya se encuentra en una situación** en la que debe tomar una decisión en la que tiene un interés particular.
- Potencial:** Cuando el servidor tiene un interés particular que **podría** influir en sus obligaciones como servidor público, sin estar en ese momento en la situación de riesgo de conflicto de intereses. La situación puede presentarse en **el futuro**.
- Aparente:** Cuando el servidor público **no tiene un interés privado**, pero frente a la sociedad este podría ser considerado como un conflicto de intereses y afectaría su imagen profesional y la de la entidad.

Estrategia Implementación y Seguimiento Conflicto de Intereses en la FAC.

La Fuerza Aeroespacial Colombiana, estableció el procedimiento GH-CEODE- PR-006 “Procedimiento Declaración de Conflicto de Intereses para Funcionarios de la FAC” en el cual se Establecer los lineamientos para la identificación, prevención, reporte y administración de los conflictos de interés (Real, Potencial y Aparente), derivado del desempeño de cargos directivos, administrativos y otros, los cuales cumplen o desarrollan actividades y funciones de administración de personal, bienes, recursos y servicios y selección de personal en la Fuerza Aeroespacial Colombiana, así como los siguientes formatos para su declaración, seguimiento y control.



- 🌐 **Formato GH-CEODE-FR-011** “Declaración Conflicto de Intereses cargos Directivos - Administrativos”.
- 🌐 **Formato GH-CEODE-FR-012** “Declaración Conflicto de Intereses Situacional”.
- 🌐 **Formato GH-CEODE-FR-017** “Recusación Conflicto de Intereses”.
- 🌐 **Formato GH-CEODE-FR-013** “Formato Cuadro de Control Declaración Conflicto de Intereses FAC”.

Administración y Logística.

La ejecución del Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2025 así como sus planes asociados generados por el Centro Direccionamiento Operacional Desarrollo Humano y las Jefaturas del CODEH, serán soportadas por los recursos provenientes del Presupuesto General de la Nación, que hayan sido solicitados y aprobados por el Segundo Comando y Jefatura de Estado Mayor de la FAC, así como por la gestión del Talento Humano, material y equipo asignado a las dependencias del CODEH que tengan responsabilidad en los planes y programas.

Responsabilidades.

A través del Centro Direccionamiento Operacional de Desarrollo Humano del Comando de Desarrollo Humano y en articulación con las siguientes Jefaturas y Dependencias recaerá la responsabilidad del cumplimiento de este plan:

- 🌐 Jefatura Potencial Humano.
- 🌐 Jefatura Relaciones Laborales.
- 🌐 Jefatura Educación Aeronáutica, Espacial y Ciberespacial.
- 🌐 Centro Direccionamiento Operacional Desarrollo Humano.
- 🌐 Casino Central de Oficiales FAC.
- 🌐 Casino Central de Suboficiales FAC.
- 🌐 Cárcel y penitenciaria para miembros de la Fuerza Pública de media y mínima seguridad.
- 🌐 Oficina Asuntos Legales de Personal.

Seguimiento y Monitoreo.

El Seguimiento y monitoreo del Plan Estratégico del Talento Humano se realizará mediante las siguientes herramientas puestas a disposición del CEODE y las Jefaturas y Dependencias del CODEH:

- 🌐 **Plan de Acción Proceso Gestión Humana 2025:** Considerando que en cumplimiento al Decreto 612 de 2018, los planes institucionales asociados al MIPG de responsabilidad del proceso, se articulan a este plan, el Centro Direccionamiento Operacional de Desarrollo Humano con periodicidad trimestral, emitirá informe de seguimiento a las estrategias vinculadas a los mismos, los cuales son parte fundamental del presente Plan Estratégico.



- 🎯 **Plan de Trabajo Dimensión Talento Humano:** El Centro Direccionamiento Operacional de Desarrollo Humano, en coordinación con las Jefaturas del proceso de Gestión Humana, establece para cada vigencia, un plan de trabajo con el fin de fortalecer los aspectos detectados en el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, cuyo seguimiento se realiza con periodicidad semestral por mencionado Centro.
- 🎯 **Medición de indicadores del nivel Estratégico y Funcional del proceso Gestión Humana,** así:

Indicadores Estratégicos PEI.

1. Índice De Impacto Tecnológico – JEAES.
2. Índice de Inscripción para curso de Oficiales en la Escuela Militar de Aviación – JEPHU.
3. Índice de Inscripción para curso de Suboficiales en la Escuela de Suboficiales FAC - JEPHU
4. Índice de inscripción soldados de aviación – JEPHU.
5. Índice de Satisfacción de las actividades relacionadas con el bienestar y la familia en la FAC – JEFAB.
6. Grado de Desempeño del SGSST – JERLA.
7. Nivel de percepción del clima organizacional – JEPHU.
8. Índice de satisfacción de los usuarios activos de la FAC del Subsistema de salud de las FFMM -JEFSa.
9. Nivel de apropiación de la Cultura Institucional – JEPHU.
10. Nivel de desarrollo de habilidades y competencias del Talento Humano a través de procesos de formación, capacitación y entrenamiento de calidad e impacto – JEAES.

Indicadores Funcionales PEF.

1. Cumplimiento Plan de Acción SGSST – JERLA.
2. Frecuencia Accidentalidad Laboral FAC – JERLA.
3. Índice de desempeño exitoso – JEPHU.
4. Porcentaje de avance en la implementación y despliegue del MATIS – JEFSa.
5. Cumplimiento Oferta Educativa Entrenamiento Operaciones Aéreas -JEAES.
6. Cumplimiento Oferta Educativa Entrenamiento Apoyo a la Fuerza – JEAES.
7. Nivel de Apropiación Segundo Idioma (inglés) en la FAC – JEAES.



Riesgos y Controles.

El Centro Direccionamiento Operacional De Desarrollo Humano - (CEODE) en mesas de trabajo con las Jefaturas y el acompañamiento de IGEFA y SEMEP identificó doce (12) riesgos, seis (06) de Gestión, cuatro (04) de Corrupción y dos (02) Fiscales del proceso de gestión humana para la vigencia 2024.

Los riesgos identificados que están asociados a la ejecución de plan son los relacionados a continuación, los controles establecidos para evitar la materialización del riesgo se encuentran en la Suite Visión Empresarial – SVE con la implementación de las respectivas tareas y actividades.

RIESGOS PROCESO GESTIÓN HUMANA -2024.	
<p>Riesgos de Gestión.</p>	<p>GESTIÓN</p> <p>JERLA- JEPHU Posibilidad de afectación reputacional y económica por el Reconocimiento y pago de factores prestacionales, debido al trámite de situaciones administrativas de personal sin cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley.</p> <p>JEAES Posibilidad de afectación económica, por el incremento de la dependencia tecnológica extranjera, debido a la insuficiencia de talento humano e infraestructura requerida para desarrollar actividades de ciencia tecnología e innovación.</p> <p>JEAES Posibilidad de afectación reputacional y económica, por la pérdida de la capacidad para prestar el servicio educativo en la FAC, debido a deficiencias en la planeación y ejecución de la oferta educativa institucional o debilidades en los procesos de autoevaluación de los programas de educación superior.</p> <p>JEFSAs Posibilidad de afectación económica y reputacional por falta de talento humano entrenado en fisiología aeroespacial, debido a la atención inoportuna de los requerimientos de entrenamiento en fisiología aeroespacial.</p> <p>JEFSAs Posibilidad de afectación económica y reputacional, por multas o sanciones, debido a la atención inoportuna en la prestación de servicios de salud de acuerdo con el MATS (Modelo de Atención Integral en Salud)</p> <p>JEFSAs Posibilidad de afectación económica por multas o sanciones y reputacional respecto a la imagen institucional, debido Vencimiento o daños de los insumos medico quirúrgicos, odontológicos, reactivos de laboratorio e imagenología. (JEFS-ESM)</p>
<p>Riesgos de Corrupción</p>	<p>CORRUPCIÓN</p> <p>JERLA-CEODE Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros para manipular o incluir información de la oferta educativa en el SIEFA por parte del usuario responsable del cargo nombrado por la Unidad Educativa, que no corresponda a la información contenida en las carpeta física del curso, o registrar información no correspondiente respecto a las planillas de las pruebas físicas en el SHO-2.</p> <p>JEFSAs Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros para emplear conceptos médicos para efectos de JMD, Inefectivos o provisionales) falsos o adulterados con el fin de obtener un beneficio económico.</p> <p>JEFAB-JEAES-JEPHU-CEODE Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros para direccionar procesos de Incorporación, selección, trámite de reconocimientos, condecoraciones y estímulos.</p>
<p>Riesgos Fiscales.</p>	<p>FISCAL</p> <p>JEFSAs</p> <p>Ejecución y administración de procesos</p> <p>Posibilidad de efecto dañoso sobre los recursos públicos, por sobre costos en contrato de la entidad, a causa del pago de IVA por compra de bienes y servicios exentos y excluidos de IVA</p> <p>Posibilidad de efecto dañoso sobre los recursos públicos, por falencias en la supervisión de bienes y servicios en salud, una vez se encuentre perfeccionado y se hayan cumplido todos los requisitos de ejecución del contrato</p>

Fuente: Centro Direccionamiento Operacional De Desarrollo Humano - (CEODE)



A la fecha se encuentran en revisión y actualización para la vigencia 2025 una vez se tengan los riesgos identificados será actualizada la información.

Evaluación.

A través del Centro Direccionamiento Operacional Desarrollo Humano, se evaluará el avance y cumplimiento del Plan, por medio del respectivo registro en las herramientas internas y externas expuestas a continuación con periodicidad trimestral, semestral y anual:

- 🌈 **FURAG II:** Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión II, toda vez que es una herramienta de reporte de avances de la gestión. A través de sus resultados se podrá obtener una apreciación objetiva, que permite el análisis del estado y evolución del avance de la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en la Fuerza Aeroespacial Colombiana.
- 🌈 **Matriz GETH:** Se aplicará esta matriz durante el IV trimestre de 2025, con el fin de identificar el avance de la implementación de la Gestión Estratégica del Talento Humano, es una herramienta de autodiagnóstico establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- 🌈 **Informe de seguimiento:** El CEODE trimestral y anualmente consolidará y dará a conocer los resultados de la ejecución de los planes que establezcan de las Jefaturas y Dependencias responsables, así como las actividades de este plan.