



MINDEFENSA

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2019

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Previsión de Recursos Humanos 2019 de la Fuerza Aérea Colombiana – FAC, es el documento a través del cual se da cumplimiento al artículo 17 Planes y Plantas de Empleo según la Ley 909 de 2004, el cual refiere que se debe indicar en el documento el cálculo de los empleos, alternativas de cubrimiento de las necesidades y costos, teniendo como referencia la planta de personal civil vigente.

Adicional, la Institución establece entre sus objetivos institucionales el desarrollo humano científico, tecnológico y cultural, por tanto el factor humano es fundamental para la Institución para el logro de la misión institucional y los fines del Estado. Así mismo, dando cumplimiento a las políticas del alto mando, la FAC genera compensación, estímulos y bienestar de acuerdo a lo establecido por el Comando de Personal a través de la Jefatura Familia y Bienestar Social.

CONTENIDO

1. Objetivo	4
2. Metodología.....	4
3. Normatividad	4
4. Definiciones aplicables	5
5. Análisis de la planta de personal	6
6. Estimación de los costos de personal.....	8

1. Objetivo

Definir el personal civil requerido por cargo, grado y perfil en la Fuerza Aérea Colombiana, con base al análisis de las necesidades del Comando General FAC, las Unidades Militares Aéreas y la disponibilidad de la planta, con el fin de cumplir la misión institucional.

2. Metodología

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la FAC para la vigencia 2019, se estructuró dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 Planes y Plantas de Empleo según la Ley 909 de 2004, por tanto contiene el cálculo de los empleos necesarios, formas de cubrir las necesidades y la estimación de los costos.

De otra parte, para cumplir con el objetivo planteado, se tuvo en cuenta la planta de personal civil a corte 30 de Abril de 2019, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos, y número de vacantes definitivas.

Adicional, se definió la modalidad de proveer las vacantes bien sea por proceso interno, es decir, promoción interna para estimular al personal y proceso externo. Por último, se realiza la estimación de los costos para financiar las solicitudes de necesidades del personal.

3. Normatividad

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2019, se estructura dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 Planes y Plantas de Empleos de la Ley 909 de 2004, el cual refiere:

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.

4. Definiciones aplicables

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:

De carrera administrativa. Esta es la regla general y la provisión definitiva de estos empleos se realiza a través de un nombramiento en período de prueba, una vez el servidor ha superado un concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil; de manera transitoria, el empleo puede proveerse mediante nombramiento provisional, mientras se adelanta el respectivo concurso o el empleo se encuentra temporalmente vacante.

De 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.

De periodo fijo, los 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.

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 acrediten el perfil y las competencias exigidas para dicho cargo.

5. Análisis de la planta de personal

La planta de personal de la FAC se encuentra aprobada de acuerdo a lo establecido en el Decreto 0117 de 2013 y está compuesta como se relaciona a continuación:

NIVEL	CARGO / GRADO	Cantidad
ASESOR	Asesor de Defensa 4	1
	Asesor de Defensa 2	98
PROFESIONAL	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

NIVEL	CARGO / GRADO	Cantidad
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
ASISTENCIAL	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	950
	Auxiliar de Servicio 10	8
	Auxiliar de Servicio 9	5
	Auxiliar de Servicio 8	93
	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	319
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 10	1
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 9	1
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 8	47	
TOTAL		2834

De acuerdo con la planta enunciada y los efectivos, se establece que la planta se encuentra provista en un 95%. Adicional, durante el 2018 se realizó la provisión de cinco (5) empleos de libre nombramiento y remoción y veintiocho (28) empleos en provisionalidad, de acuerdo a los lineamientos definidos por la Jefatura de Relaciones Laborales – JERLA del Comando de Personal.

6. Estimación de los costos de personal

Durante la vigencia 2019 se espera proveer los cargos requeridos por la institución en los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, de acuerdo al análisis de las necesidades manifestadas por el Comando General de la FAC y las Unidades Militares Aéreas. Por tanto, el costo aproximado para suplir las necesidades es:

Clasificación de Empleos	Valor
Asesor	\$ 8.742.550
Profesional	\$ 4.023.239
Orientador	\$ 31.126.237
Técnico	\$ 37.086.935
Asistencial	\$ 231.766.670
TOTAL	\$ 312.745.631

Fuente: Centro Direccionamiento Operacional de Personal – CEOPE
Abril 30 de 2019 – Cálculo estimado mensual