FUERZA AEROESPACIAL
COLOMBIANA

SIC ITUR AD ASTRA

REGLAMENTO FAC-8.1-C – PÚBLICO

REGLAMENTO DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

- RIFAC -

2ª EDICIÓN (2026)

FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA

REGLAMENTO – FAC -8.1-C-PÚBLICO

REGLAMENTO DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

- RIFAC -

2ª EDICIÓN (2026) / ACTUALIZADO:31-MAR-2026



INTENCIONALMENTE EN BLANCO

NOTA DE CALIFICACIÓN "INFORMACIÓN PÚBLICA"

La información contenida en este documento es de propiedad de la Fuerza Aeroespacial Colombiana y se califica como **INFORMACIÓN PÚBLICA**, conforme a lo dispuesto en los artículos 2 y 6 (literal b) de la Ley 1712 de 2014, "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones". Se precisa que no contiene información sujeta a reserva, de acuerdo con lo establecido en la ley en cita, ni en la Ley 1621 de 2013 "Por medio de la cual se expiden normas para fortalecer el Marco Jurídico que permite a los organismos que llevan a cabo actividades de inteligencia y contrainteligencia cumplir con su misión constitucional y legal, y se dictan otras disposiciones" y el Decreto 1070 de 2015, "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa".



INTENCIONALMENTE EN BLANCO

DISPOSICIÓN 015 DE 2026

REPÚBLICA DE COLOMBIA

FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA

DISPOSICIÓN NÚMERO 015 DE 2026

(31 MAR. 2026)

Por medio de la cual se aprueba el "Reglamento de Integridad Institucional" (RIFAC) FAC-8.1-C. (Público), Segunda Edición 2026.

EL COMANDANTE FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA

En uso de la facultad legal consagrada en el artículo 1, numeral 26, literal c) del Decreto No. 1605 de 1988, "Reglamento de Publicaciones Militares" FF. MM.,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 1, numeral 26, literal c) del Decreto 1605 de 1988 de la Presidencia de la República decreta que la aprobación de reglamentos y manuales de carácter particular, debe efectuarse a través de una disposición de la respectiva Fuerza.

Que la Inspección General Fuerza Aeroespacial Colombiana desarrolló el "Reglamento de Integridad Institucional" (RIFAC) FAC-8.1-C. (Público), Segunda Edición 2026, con objeto de orientar, en el marco de la normatividad vigente, los lineamientos, políticas institucionales y mecanismos de articulación que promueven el comportamiento ético, transparente y responsable de los integrantes de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, con el propósito de fortalecer la cultura de integridad institucional, prevenir conductas irregulares y reafirmar el rechazo a cualquier forma de corrupción al interior de la Institución.

En mérito de lo expuesto,

DISPONE:

ARTÍCULO 1. Apruébese el "Reglamento de Integridad Institucional" (RIFAC) FAC-8.1-C. (Público), Segunda Edición 2026, el cual se identificará así:

REGLAMENTO
FAC-8.1-C
PÚBLICO
RIFAC

ARTÍCULO 2. Las observaciones a que dé lugar la aplicación del reglamento deberán ser presentadas a la Inspección General Fuerza Aeroespacial Colombiana, a fin de estudiarlas y tenerlas en cuenta para posteriores ediciones, en la forma que establece el Reglamento de Publicaciones Militares FF.MM. 3-1 Público y los procedimientos establecidos por la FAC.

ARTÍCULO 3. El Comando de la Fuerza Aeroespacial Colombiana dispondrá la edición del Reglamento aprobado en virtud de la presente Disposición.

ARTÍCULO 4. La presente Disposición rige a partir de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C., a los 31 MAR. 2026

EL COMANDANTE FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA,

General **CARLOS FERNANDO SILVA RUEDA**

Elaboró: DEDAE Aprobó: SECAL V.°B.° DEAJU V.°B.° IGEFA V.°B.° SEMEP



INTENCIONALMENTE EN BLANCO

IDENTIFICACIÓN Y EVOLUCIÓN DEL DOCUMENTO[1]

Edición	Año	Nomenclatura	Sigla	Denominación	Seguridad de la información
1ra.	2020	FAC-8.1-C	RIFAC	Reglamento de Integridad	Público
2da.	2026	FAC-8.1-C	RIFAC	Reglamento de Integridad Institucional	Público

SUMARIO DE ACTUALIZACIONES DE ESTA EDICIÓN

- Se amplía la estructura general del reglamento y se redefine el concepto de integridad para dar un alcance de ¨integridad institucional¨.
- Se redefinen y actualizan los fundamentos, las responsabilidades y los esfuerzos en fortalecer la integridad institucional.
- Se crean partes y capítulos nuevos que dan fuerza y verticalidad al reglamento, tales como: el costo de no defender la integridad institucional, amenazas a la integridad, herramientas para el comandante, el deber de denunciar, el deber de proteger al denunciante, el deber de actuar ante denuncias falsas y se definen los responsables por competencia.
- Se dan responsabilidades y deberes específicos según ley vigente, para la gestión, trámite y proceder frente a quejas o denuncias por posibles actos de corrupción.
- Se crean dos (2) nuevos comités, siendo estos: Comité Especial de Integridad y Transparencia (COEIT) y el Comité de Coordinación para Monitoreo de Quejas (CCOMQ).
- Se eliminan funciones propias del Área Estratégica de Prevención y Sensibilización y del Área Estratégica de Análisis y Seguimiento, las cuales se encuentran establecidas en el Manual de Funciones y Competencias Personal Militar FAC (MFCPM), y no deben ser parte de un reglamento.
- Se eliminan los factores que quebrantan la integridad. Su contenido se actualiza y se reconfigura por los nuevos apartados sobre amenazas, escenarios de riesgo y corrupción.
- Se eliminan canales de denuncia obsoletos y se actualizan por los canales de denuncia vigentes, incluyendo la Línea 157 del Ministerio de Defensa Nacional.

[1] *De acuerdo con el "Procedimiento para generar, actualizar y derogar documentos de Doctrina en la FAC", Código (DE-SEMEP-PR-029) vigente.*

FORMA SUGERIDA PARA CITAR ESTE DOCUMENTO

Ejemplos de cita parentética dentro del texto en documentos académicos:

- “Como resultado de la evaluación” (RIFAC, 2026, p.16).
- De acuerdo con el RIFAC (2026), “como resultado de la evaluación” (p.16).
- En 2025, el RIFAC establece “como resultado de la evaluación” (p.16).

Referencia bibliográfica (norma APA 7ª edición):

FAC. (2026). *Reglamento de Integridad Institucional - RIFAC-* (Segunda ed.). (IGEFA, Ed.) Bogotá, D.C., Colombia: Departamento Estratégico de Doctrina Aérea y Espacial -DEDAE-.

TABLA DE CONTENIDO

NOTA DE CALIFICACIÓN "INFORMACIÓN PÚBLICA" ..... **ii**
DISPOSICIÓN 015 DE 2026 ..... **iv**
IDENTIFICACIÓN Y EVOLUCIÓN DEL DOCUMENTO ..... **vi**
TABLA DE CONTENIDO ..... **viii**
ÍNDICE DE FIGURAS ..... **x**
GLOSARIO ..... **xi**
NORMATIVIDAD ..... **xiv**
INTRODUCCIÓN ..... **xvi**
0.1. Objeto xvi
0.2. Alcance xvi
0.3. Responsabilidad xvi
0.4. Justificación xvi
0.5. Naturaleza preventiva xvii
0.6. Jerarquía de la publicación xvii
PARTE I. GENERALIDADES DEL REGLAMENTO ..... **I**
Capítulo 1. Misión del Reglamento **1-1**
1.1. Misión general 1-1
1.2. Misiones particulares 1-1
Capítulo 2. La Integridad Institucional **2-1**
2.1. Definiendo la integridad institucional 2-1
2.2. Fundamentos de la integridad institucional 2-4
2.3. Esfuerzos para construir integridad como principio institucional 2-6
2.4. Políticas para defender la integridad como principio institucional 2-8
2.5. Requerimientos por posibles faltas contra la integridad 2-11
PARTE II. AMENAZAS A LA INTEGRIDAD INSTITUCIONAL ..... **II**
Capítulo 3. La Corrupción como Principal Amenaza a la Integridad Institucional **3-1**
3.1. Definiendo la corrupción 3-1
3.2. El costo de no defender la integridad institucional: pérdida de legitimidad y riesgo de degradación institucional 3-3
3.3. Escenarios susceptibles de materialización de hechos de corrupción 3-4
3.4. Herramienta para el comandante: acciones, inacciones y comportamientos comunes de funcionarios ante actos de corrupción 3-16
PARTE III. RESPONSABILIDADES ANTE LAS QUEJAS POR POSIBLES ACTOS DE CORRUPCIÓN ..... **III**
Capítulo 4. Responsabilidades con el Ciudadano, Quejoso o Denunciante **4-1**
4.1. Acceso a los canales de denuncia 4-1
4.2. El deber de denunciar 4-3
4.3. El deber de proteger al denunciante o quejoso 4-3

4.4. El deber de actuar conforme a la ley frente a denuncias o quejas falsas....4-4
Capítulo 5. Responsabilidades para la Gestión, Control y Seguimiento de Quejas por Posibles Actos de Corrupción....5-1
5.1. Lineamientos para la Inspección General – Oficina de Integridad y Transparencia para la gestión, trámite y control de quejas o denuncias por posibles actos de corrupción 5-2
5.2. Lineamientos para los responsables competentes de gestión, investigación y respuesta a fondo de quejas o denuncias por posibles actos de corrupción 5-4
PARTE IV. COMITÉS INSTITUCIONALES IV
Capítulo 6. Comité de Integridad y Transparencia (COINT) 6-1
6.1. Integrantes del COINT 6-1
6.2. Responsabilidades del COINT 6-1
6.3. Nombramiento del COINT 6-2
Capítulo 7. Comité Especial de Integridad y Transparencia (COEIT)....7-1
7.1. Integrantes del COEIT 7-1
7.2. Responsabilidades del COEIT....7-1
7.3. Nombramiento del COEIT....7-3
Capítulo 8. Comité de Coordinación para Monitoreo de Quejas (CCOMQ)....8-1
8.1. Integrantes del CCOMQ....8-1
8.2. Responsabilidades del CCOMQ 8-1
8.3. Nombramiento del CCOMQ....8-3
BIBLIOGRAFÍA xix

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Jerarquía de doctrina del Reglamento de Integridad Institucional xviii

GLOSARIO

ACRÓNIMOS Y SIGLAS INTERNACIONALES

Sigla	Estándar Internacional	Homologación en Español / Estándar Nacional
NATO	*North Atlantic Treaty Organization*	Organización para el Tratado del Atlántico Norte
SIPRI	*Stockholm International Peace Research Institute*	Instituto Internacional de Estocolmo para la Investigación de la Paz
UNCAC	*United Nations Convention Against Corruption*	Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción

ACRÓNIMOS Y SIGLAS NACIONALES

Sigla	Significado / Estándar Nacional
CONPES	Consejo Nacional de Política Económica y Social
DAFP	Departamento Administrativo de la Función Pública
DANTE	Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia y Ética del Comando General de las Fuerzas Militares
DIAN	Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales
FAC	Fuerza Aeroespacial Colombiana
IGEFA	Inspección General FAC
OFINT	Oficina de Integridad y Transparencia - IGEFA
SECOP	Sistema Electrónico para la Contratación Pública
UMA	Unidad Militar Aérea

ABREVIATURAS LINGÜÍSTICAS

Abrev.	Significado
art.	Artículo
etc.	Etcétera
Num.	Numeral
No. / N.º / núm.	Número
p.	Página

TÉRMINOS

Canales de denuncia. Mecanismos seguros y confidenciales de la Fuerza Aeroespacial Colombiana para recibir y dar seguimiento a denuncias o quejas por posibles actos de corrupción, garantizando protección, transparencia y participación ciudadana conforme a las normatividades y marcos jurídicos vigentes.

Comité de Coordinación para el Monitoreo de Quejas (CCOMQ). Órgano interinstitucional de articulación, control y seguimiento, integrado por las dependencias del Comando de la Fuerza Aeroespacial Colombiana responsables de la recepción, gestión y análisis de quejas, denuncias o reclamos. Su finalidad es coordinar y armonizar la información y las acciones institucionales relacionadas con estos reportes, evitando duplicidades, promoviendo coherencia y garantizando el cumplimiento de compromisos con las instancias superiores y de control.

Comité Especial de Integridad y Transparencia (COEIT). Órgano técnico y temporal de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, con carácter especializado y capacidad de actuación *in situ*, creado para analizar, investigar o esclarecer casos de alta complejidad o relevancia institucional relacionados con posibles actos de corrupción o vulneraciones a los principios de integridad, transparencia y disciplina militar. El COEIT puede ser convocado por orden del Inspector General FAC o a solicitud del Comité de Integridad y Transparencia (COINT).

Comité de Integridad y Transparencia (COINT). Órgano técnico de apoyo y control interno de la Oficina de Integridad y Transparencia de la Inspección General, encargado de verificar, analizar y supervisar el seguimiento a los casos por posibles actos de corrupción abiertos en la Fuerza Aeroespacial Colombiana. Este Comité, integrado por personal especializado de la Inspección General, se reúne una vez al mes para examinar con detalle técnico, rigor jurídico, criterio operativo y experiencia institucional los avances y resultados de las actuaciones en materia de integridad.

Escenarios susceptibles de corrupción. Situaciones o procesos donde existen condiciones que facilitan actos de corrupción en la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

Responsables competentes. Son las instancias, dependencias o funcionarios designados por la Oficina de Integridad y Transparencia de la Inspección General para gestionar, investigar y responder de manera integral las quejas o denuncias por posibles actos de corrupción, conforme a su ámbito de competencia. Incluyen los Comandos, Unidades Militares Aéreas, Oficinas de Control Interno, asesores jurídicos y demás áreas funcionales que intervengan en el proceso. Actúan bajo los principios de legalidad, objetividad, transparencia, responsabilidad y celeridad, asegurando el cumplimiento de los procedimientos, plazos, confidencialidad y normatividad vigente.



INTENCIONALMENTE EN BLANCO

NORMATIVIDAD

El Reglamento de Integridad Institucional de la Fuerza Aeroespacial Colombiana – RIFAC se fundamenta en el marco constitucional, legal, doctrinal y de política pública vigente que regula la función administrativa, la integridad pública, la prevención de la corrupción y el control interno en el Estado colombiano, en especial en las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia, en particular los artículos 2, 6, 83, 90, 121, 209 y 269, que consagran los principios de legalidad, moralidad, transparencia, responsabilidad, eficacia, economía, imparcialidad y publicidad en el ejercicio de la función administrativa.
- Ley 87 de 1993, por la cual se establece el Sistema de Control Interno, como instrumento para la protección de los recursos públicos, la prevención de riesgos y el logro de los objetivos institucionales.
- Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción, orientada a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de los actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- Ley 1755 de 2015, que regula el Derecho Fundamental de Petición, como mecanismo de transparencia, participación ciudadana y control social sobre la gestión pública.
- Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, y las normas que la modifiquen o sustituyan, como marco jurídico aplicable a la conducta de los servidores públicos, sin perjuicio del carácter preventivo del presente Reglamento.
- Ley 2016 de 2020, mediante la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público y se fortalece el Sistema Nacional de Integridad.
- Ley 2195 de 2022, que establece medidas para la transparencia, prevención y lucha contra la corrupción, incorporando enfoques de gestión del riesgo, debida diligencia, control preventivo y responsabilidad institucional.
- Documento CONPES 167 de 2013, Estrategia Nacional de la Política Pública Integral Anticorrupción, como marco orientador de las acciones estatales en materia de integridad y lucha contra la corrupción.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 648 de 2017, que regula los roles del Sistema de Control Interno, la gestión del talento humano y los lineamientos de integridad institucional.
- Decreto 830 de 2021, por el cual se establece el régimen de Personas Expuestas Políticamente (PEP), como instrumento para la gestión del riesgo de corrupción y conflictos de interés.
- Decreto 1499 de 2017, por el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, como marco de referencia para la gestión pública orientada a resultados, integridad y mejora continua.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, en su versión vigente, como instrumento técnico para la implementación, seguimiento y evaluación de

las políticas de gestión y desempeño institucional, en especial la Política de Integridad y la Política de Control Interno.

- Política de Integridad del Servicio Público, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-.
- Código de Integridad del Servicio Público y el documento DAFP (2019). Valores del Servicio Público – Código de Integridad, como referentes transversales de comportamiento ético en las entidades del Estado.
- Estrategia Conjunta de Integridad y Transparencia de las Fuerzas Militares de Colombia (2020), liderada por la Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia y Ética – DANTE, como marco estratégico sectorial en materia de integridad.
- Manual de Ética y Honor para las Fuerzas Militares (2005) y el Manual 1-5 “Generalidades Éticas para la Vocación Militar”, 1.ª edición (2016).
- Política de Defensa y Seguridad – PDS (2019) y los planes estratégicos vigentes del sector defensa y militar, en cuanto resulten aplicables.
- Políticas Institucionales de la Fuerza Aeroespacial Colombiana y el Código de Ética Militar Aérea -CETMA-.

El RIFAC se interpreta y aplica de manera armónica con dichas disposiciones, atendiendo los principios de legalidad, coordinación, prevención y mejora continua.

INTRODUCCIÓN

0.1. OBJETO

Orientar, en el marco de la normatividad vigente, los lineamientos, políticas institucionales y mecanismos de articulación que promueven el comportamiento ético, transparente y responsable de los integrantes de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, con el propósito de fortalecer la cultura de integridad institucional, prevenir conductas irregulares y reafirmar el rechazo a cualquier forma de corrupción al interior de la Institución.

0.2. ALCANCE

El presente reglamento aplica a todo miembro de la institución.

Lo contenido en este Reglamento es de obligatorio cumplimiento, el cual fue aprobado oficialmente por la Fuerza Aeroespacial Colombiana. La doctrina expresada en el presente reglamento será cumplida a cabalidad.

0.3. RESPONSABILIDAD

El presente reglamento fue desarrollado por la Oficina de Integridad y Transparencia de la Inspección General, siguiendo las directrices establecidas por la Fuerza Aeroespacial Colombiana para la gestión de la doctrina y los documentos que de ella se generasen. Sobre la FAC y específicamente sobre la Oficina de Integridad y Transparencia de la Inspección General, recae la responsabilidad del contenido aquí expresado, así como la difusión, evaluación y actualización de esta doctrina.

0.4. JUSTIFICACIÓN

La elaboración del presente reglamento de Integridad se fundamenta en la necesidad imperante de fortalecer la cultura de legalidad dentro de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, en un contexto nacional y global donde las prácticas corruptas y los comportamientos contrarios a la ética son comunes, afectando progresivamente la confianza en las instituciones. En un mundo donde la legalidad es cada vez más vulnerada por dinámicas sociales que normalizan la corrupción, la Fuerza Aeroespacial Colombiana, por su carácter misional, su condición de Institución del Estado y su responsabilidad constitucional en la seguridad y defensa como oferta de valor, está obligada a mantener estándares superiores de transparencia, rectitud y comportamiento ético, que superen ampliamente los patrones negativos que se observan en la sociedad común.

Este reglamento se justifica en cuanto establece un marco orientador y articulador que guía la actuación institucional para el fortalecimiento de la integridad, la promoción de acciones preventivas frente a los riesgos de corrupción y la unificación de criterios de actuación, con el fin de apoyar la identificación de escenarios en los que las dinámicas asociadas a conductas irregulares puedan afectar la cultura institucional, sin perjuicio de las competencias asignadas a los sistemas de control, inspección y seguimiento establecidos en la normatividad vigente.

Su creación responde a la necesidad de contar con instrumentos claros y coherentes que orienten la actuación de cada integrante de la Institución conforme a los más altos estándares éticos, incluso en escenarios de presión, complejidad operativa o influencias externas que puedan comprometer la legalidad y la integridad institucional.

La presente versión constituye un avance significativo frente a la versión anterior, al fortalecer su estructura general, precisar el enfoque hacia la integridad institucional y actualizar los fundamentos, responsabilidades y acciones orientadas a su fortalecimiento. Asimismo, se incorporan nuevos capítulos de carácter estratégico, tales como: el costo de no defender la integridad, las amenazas a la integridad, las herramientas de mando, el deber de denunciar y la protección al denunciante, así como el deber de actuar frente a denuncias falsas, y se delimitan con mayor claridad las responsabilidades previstas en la normatividad vigente en relación con la atención y gestión de quejas o denuncias. Esta versión también está diseñada para estar a la altura de la Fuerza Aeroespacial de hoy y de los riesgos de corrupción futuros. Incluye la creación de nuevos comités institucionales como el COEIT y el CCOMQ, reemplaza factores obsoletos por un enfoque actualizado de amenazas y riesgos, y actualiza los canales de denuncia.

En conjunto, este reglamento constituye un instrumento moderno, robusto, actualizado y funcional, para proteger y construir la integridad institucional frente a los desafíos presentes y futuros, siendo proclives al compromiso ineludible con la integridad que la Nación exige y merece.

0.5. NATURALEZA PREVENTIVA

Las disposiciones, lineamientos, orientaciones y actividades previstas en el presente Reglamento tienen un carácter eminentemente preventivo, pedagógico y de fortalecimiento institucional. En consecuencia, el RIFAC no constituye ni reemplaza actuaciones de carácter disciplinario, penal, fiscal o administrativo, ni implica determinación de responsabilidades individuales, apertura de investigaciones, imposición de sanciones o adopción de decisiones de carácter jurisdiccional o administrativo.

Las situaciones que puedan constituir presuntas faltas disciplinarias, hechos de corrupción o conductas punibles serán puestas en conocimiento de las autoridades competentes, conforme a la normatividad vigente y a los canales institucionales establecidos.

0.6. JERARQUÍA DE LA PUBLICACIÓN

El Código de Ética Militar Aérea -CETMA- de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, constituye la base doctrinal y normativa del Reglamento de Integridad Institucional, al establecer a la integridad como uno de los principios que orientan la conducta y el desempeño de todos los servidores de la Institución. El reglamento de Integridad Institucional – RIFAC -, permite entonces, convertir este principio en acciones concretas, procedimientos y responsabilidades que aseguran su cumplimiento en todos los niveles de la organización.

A continuación, se ilustra la posición jerárquica del RIFAC:

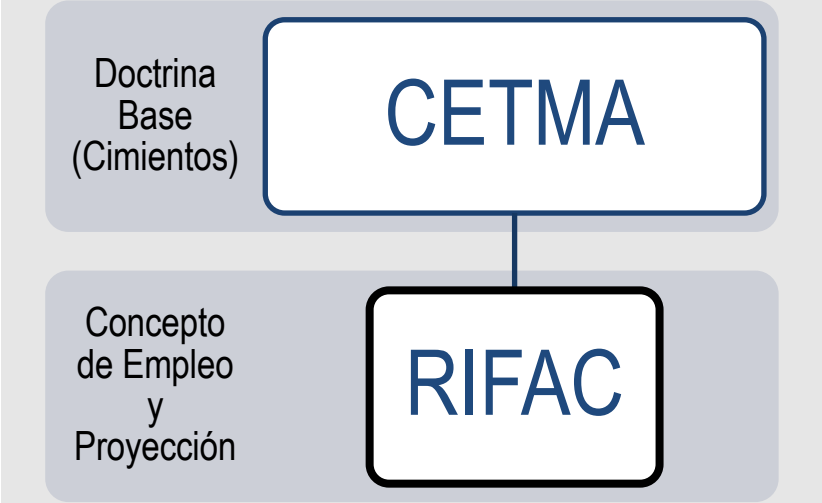

Figura 1. Jerarquía de doctrina del Reglamento de Integridad Institucional



INTENCIONALMENTE EN BLANCO

PARTE I.

GENERALIDADES DEL REGLAMENTO



INTENCIONALMENTE EN BLANCO

Capítulo 1.
MISIÓN DEL REGLAMENTO

1.1. MISIÓN GENERAL

Reglamentar e instruir normas, actuaciones y procederes al interior de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, para construir integridad a nivel institucional que permita fundamentar las decisiones y actuaciones, donde el factor común sea la honestidad, la transparencia y el rotundo rechazo a cualquier forma de corrupción al interior de la Institución; a través de la aplicación de mecanismos de prevención y detección que permitan diseñar programas de sensibilización e informes de inspección pertinentes y contundentes que orienten direccionar estrategias eficientes que permitan desarticular la realización de prácticas indebidas que perjudiquen la imagen de la FAC.

1.2. MISIONES PARTICULARES

- Reglamentar las políticas, instrucciones, directrices y lineamientos impartidos por el alto mando institucional, en materia de integridad, transparencia, legalidad, legitimidad y ética pública, con el fin de orientar y fortalecer la actuación institucional de los servidores de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, en coherencia con los valores fundamentales y el marco normativo vigente.
- Instruir a los funcionarios de la Fuerza Aeroespacial Colombiana en todos los niveles, sobre la práctica de la ética y la conducta recta, promoviendo el ejercicio responsable de la función pública, la rendición de cuentas y el rechazo a toda forma de corrupción o abuso de poder.
- Fortalecer la cultura de integridad institucional mediante la promoción del ejemplo, la disciplina moral y la transparencia en la administración de los recursos públicos, consolidando la confianza ciudadana en la Fuerza Aeroespacial Colombiana.
- Establecer los mecanismos obligatorios de reporte de cualquier hecho, indicio o sospecha que atente contra la integridad, la legalidad o la transparencia institucional, imponiendo el deber de denuncia como una responsabilidad ineludible de todo servidor de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, en cumplimiento de lo reglamentado en el presente reglamento y del ordenamiento jurídico nacional.
- Advertir y sensibilizar a todos los niveles de mando y procesos de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, sobre la corrupción como la amenaza más grave y latente contra la legitimidad institucional, fomentando la alerta permanente, la prevención activa y la intolerancia absoluta frente a cualquier práctica contraria a la ética del servicio público.
- Reglamentar la organización, funcionamiento y articulación de los comités institucionales, establecidos para la coordinación entre las áreas de control, investigación, seguimiento a quejas, capacitación, formación y sanción; garantizando que los esfuerzos institucionales estén conduciendo a buenos resultados en la

materia, y permitan ser garantes que se cumpla lo dispuesto en este reglamento, las disposiciones institucionales y nacionales en el ámbito de investigación y sanción por hechos que afecten la integridad institucional.



Capítulo 2.
LA INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

2.1. DEFINIENDO LA INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

La integridad constituye uno de los principios fundamentales más complejos y trascendentales en el ámbito de la ética institucional, particularmente en las organizaciones militares que operan bajo estándares internacionales de excelencia y transparencia.

Su definición etimológica, proveniente del latín integer, que significa “entero” o “completo”, representa el punto de partida para comprender un concepto que ha evolucionado de manera significativa en el contexto de las organizaciones militares contemporáneas, especialmente bajo la influencia de iniciativas internacionales como el Programa de Integridad de la OTAN (*Building Integrity*), el cual define la integridad como “la alineación consistente entre valores institucionales, palabras y acciones, conforme a estándares éticos universalmente reconocidos en el sector de la defensa y la seguridad” (Programa de Integridad de la OTAN, 2023). Esta conceptualización trasciende las aproximaciones tradicionales al posicionar la integridad como un principio operativo esencial, que incide directamente en la efectividad, la legitimidad y la credibilidad institucional e internacional de las fuerzas militares.

El desarrollo conceptual de la integridad institucional ha sido profundamente influenciado tanto por los trabajos de organizaciones internacionales anticorrupción como por el marco jurídico nacional colombiano. La Constitución Política de Colombia de 1991, en su artículo 209, establece que "la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad" (Asamblea Nacional Constituyente, 1991), posicionando la moralidad como principio constitucional fundamental que permea todas las instituciones del Estado, incluyendo las Fuerzas Militares. Por su parte, la Organización No Gubernamental *Transparency International*, en su Índice de Percepción de la Corrupción 2023, complementa esta perspectiva constitucional estableciendo que "la integridad en instituciones de defensa no solamente previene la corrupción, sino que fortalece la cohesión operativa, mejora la moral de las tropas y aumenta la confianza pública en las fuerzas armadas" (Transparency International, 2023).

Esta perspectiva sistémica ha sido incorporada en el ordenamiento jurídico colombiano a través del Decreto 1083 de 2015, que reglamenta parcialmente la Ley 1474 de 2011 en lo relacionado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, estableciendo que:

> Sistemas de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad. (Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública).

Por su parte, según lo contemplado por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, el Código de Integridad del Servidor Público inicia con una verdad contundente: "*Para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos. También es indispensable que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias*". De ahí que, el Ministerio de Defensa Nacional de Colombia ha desarrollado marcos conceptuales específicos que alinean la integridad militar con los estándares internacionales y el ordenamiento jurídico nacional, entre ellos, la "Política Sectorial de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha contra la Corrupción", la cual establece que "la integridad en el sector defensa comprende la adherencia inquebrantable a principios éticos fundamentales que garanticen el uso apropiado de recursos públicos, la transparencia en procesos decisorios y el respeto irrestricto por los derechos humanos y el derecho internacional humanitario" (Ministerio de Defensa , 2021). De manera paralela, la jurisprudencia constitucional colombiana ha enriquecido esta comprensión a través de la Sentencia C-321 de 2021, la cual aborda la integridad de los servidores públicos como fundamental para la legitimidad del poder, subrayando que la integridad de los servidores públicos, en especial de los miembros de las Fuerzas Militares, es un pilar para la confianza ciudadana y la legitimidad del Estado Colombiano (Corte Constitucional República de Colombia Rama Judicial, 2021).

Por su parte, la Royal Air Force del Reino Unido, a través de su programa "*Ethos, Core Values and Standards*", define la integridad como uno de los cuatro valores fundamentales, estableciendo que "la integridad militar se manifiesta en la coherencia absoluta entre valores declarados y acciones ejecutadas, particularmente en situaciones donde no existe supervisión externa" (Royal Air Force, 2023). De manera similar, la Luftwaffe alemana ha implementado el concepto de "*Innere Führung*" (liderazgo interno), que posiciona la integridad como el fundamento del liderazgo militar responsable en sociedades democráticas, reconociendo que "la legitimidad de las fuerzas armadas en democracias modernas depende fundamentalmente de la percepción ciudadana sobre la integridad de sus miembros y procesos" (Bundeswehr, 2023). Robert Solomon, en sus estudios sobre ética organizacional, proporciona un marco teórico que resuena con estos desarrollos normativos nacionales al definir la integridad como "la integración coherente de principios éticos fundamentales con comportamientos observables bajo condiciones de alta presión y complejidad moral", una definición que adquiere particular relevancia en el contexto militar donde las decisiones éticas deben mantenerse consistentes bajo condiciones extremas de estrés operativo.

El marco Ético Institucional de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, regulado por el Código de Ética Militar Aérea, el cual actúa como elemento fundamental del Sistema de Control Interno, a su vez armonizado al código de integridad que estableció el Departamento Administrativo de la Función Pública dentro de su Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, y que orienta las actuaciones de las personas dedicadas al servicio público en Colombia, enfatizando el compromiso de responsabilidad social bajo criterios de transparencia, comportamiento ético y apego al cumplimiento de las normas que le son aplicables como servidores públicos, establece claramente que:

> Ningún acto humano es simultáneamente bueno y malo; por lo tanto, las decisiones y actuaciones de los miembros de la FAC serán transparentes y demostrarán coherencia,

> profesionalismo, honestidad y dedicación a la misión encomendada, asumiendo con honor y respeto la investidura militar. Es deber de todo el personal de la FAC tener un comportamiento irreprochable ante su propia conciencia y ante la sociedad. Todo oficial y suboficial de la FAC se debe caracterizar por la integridad en su pensamiento y actuación (s.f.).

Esta aproximación institucional, se alinea con los estándares desarrollados por la Organización de las Naciones Unidas a través de su Departamento de Operaciones de Mantenimiento de Paz, que ha establecido marcos específicos de integridad para fuerzas contribuyentes. El documento "Normas de Conducta para los Funcionarios Públicos Internacionales" (en inglés: *Standards of Conduct for International Civil Servants*) establece que "la integridad en contextos multilaterales requiere no solamente adherencia a principios éticos universales, sino también sensibilidad cultural y adaptabilidad a marcos normativos diversos sin comprometer estándares fundamentales" (Naciones Unidas, 2023). Por lo que esta perspectiva internacional es coherente con el programa integridad institucional (*Building Integrity*) de la OTAN representa el marco conceptual (*framework*) más comprehensivo para la implementación de integridad en instituciones de defensa a nivel internacional, estableciendo que "la integridad institucional en el sector defensa abarca cinco dimensiones críticas: transparencia en procesos de adquisición, rendición de cuentas en el uso de recursos públicos, profesionalismo en relaciones civiles-militares, ética en operaciones y cumplimiento de estándares internacionales de derechos humanos" (NATO Building Integrity Programme, 2023).

La investigación académica contemporánea sobre integridad militar, desarrollada por James Kouzes y Barry Posner en sus estudios sobre liderazgo militar, ha encontrado correlaciones significativas que resuenan con la experiencia colombiana, estableciendo que "fuerzas militares con altos niveles de integridad institucional exhiben superior cohesión operativa, mayor efectividad en misiones complejas, mejor retención de personal calificado y mayor apoyo público para operaciones militares" (Kouzes & Posner, 2023). Estos hallazgos han sido corroborados por el análisis desarrollado por el Centro de Estudios Estratégicos del Ejército Nacional de Colombia, que en su Revista Científica "Fuerzas Armadas" de 2023 estableció que "la integridad institucional ha funcionado como factor diferenciador en la efectividad de las operaciones militares colombianas, particularmente en contextos de operaciones de estabilización y apoyo a la población civil" (Centro de Estudios Estratégicos del Ejército Nacional, 2023). El *Stockholm International Peace Research Institute* (SIPRI) ha complementado estos hallazgos estableciendo que "la integridad institucional funciona como un multiplicador de fuerza que amplifica la efectividad de recursos humanos, tecnológicos y financieros en organizaciones militares" (SIPRI anuario, 2023).

En la misma línea, el Centro de Estudios Estratégicos del Ejército de los Estados Unidos, que establece la ética operacional como "la aplicación consistente de principios morales fundamentales en el ejercicio de funciones militares específicas, incluyendo el uso de la fuerza, la gestión de información clasificada y la interacción con población civil" (U.S. Army War College, 2023), constituyendo el mecanismo a través del cual la integridad institucional se traduce en comportamientos observables y resultados operativos medibles que adquieren particular relevancia en el contexto aeroespacial, donde las decisiones éticas deben tomarse frecuentemente en fracciones de segundo. De igual manera, en la investigación desarrollada por

el Programa de Desarrollo del Carácter de West Point, que establece que "la integridad militar efectiva requiere que cada miembro de la organización internalice principios éticos fundamentales hasta el punto donde el comportamiento ético se convierta en una respuesta automática e incondicional ante dilemas morales" (United States Military Academy, 2023).

Complementariamente, el programa de integridad institucional (Building Integrity) de la OTAN define la integridad como "la alineación consistente de valores institucionales declarados, palabras expresadas y acciones ejecutadas hacia estándares éticos universalmente reconocidos en el sector de defensa y seguridad, manifestándose en transparencia, rendición de cuentas (accountability) y profesionalismo en todas las dimensiones operativas" (NATO Building Integrity Programme, 2023). Por otro lado, la organización no gubernamental *Transparency International* conceptualiza la integridad institucional como "la adherencia sistemática a principios de transparencia, rendición de cuentas (*accountability*) y ética que previenen la corrupción, fortalecen la cohesión operativa, mejoran la moral institucional y aumentan la confianza pública en las fuerzas armadas" (Transparency International, 2023). Las Naciones Unidas, en el contexto de operaciones de paz, establecen que la integridad requiere "adherencia a principios éticos universales, sensibilidad cultural y adaptabilidad a marcos normativos diversos sin comprometer estándares fundamentales de comportamiento profesional y respeto por derechos humanos" (Naciones Unidas, 2023).

Por consiguiente, la Fuerza Aeroespacial Colombiana enfrenta el desafío de desarrollar un sistema de integridad institucional que integre estos estándares internacionales y marcos normativos nacionales mientras responda efectivamente a las demandas específicas de su contexto operativo, es por eso que el Manual de Doctrina Básica Aérea, Espacial y Ciberespacial DBAEC 5ta Edición, establece que: “cada integrante de la FAC debe entender que se deben seguir unas reglas generales en el tratamiento de la guerra y remitir sus actuaciones a la doctrina. Este entendimiento preserva la integridad institucional y genera confianza en el entorno”[2] que incluye la participación en operaciones contra los grupos al margen de la ley, narcotráfico, agentes generadores de violencia e inseguridad y amenazas trasnacionales, situación que exige posicionar a la integridad no como una restricción al desempeño operativo, sino como un multiplicador de efectividad que fortalece la legitimidad, credibilidad y sostenibilidad de la institución en el cumplimiento de su misión constitucional.

2.2. FUNDAMENTOS DE LA INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

La conducta de los hombres y mujeres de la Fuerza Aeroespacial Colombiana se regirá por una doctrina ética clara, firme y definida, que constituye el cimiento de la legitimidad institucional y la fuente de la confianza que la Nación deposita en sus integrantes. Esta doctrina se articula sobre los principios rectores de Integridad y Seguridad, y se nutre de los valores institucionales de Honor, Valor y Compromiso, los cuales orientan, inspiran y sostienen el comportamiento individual y colectivo de la Institución.

Al mismo tiempo, la integridad institucional en la Fuerza Aeroespacial Colombiana se sustenta en cuatro pilares fundamentales que conforman la base de la integridad de la Fuerza Aeroespacial

[2] *Página 3-2*

Colombiana. Estos pilares son la guía moral y práctica que debe regir las actuaciones, decisiones y relaciones de todo su personal militar y civil, tanto en el cumplimiento de la misión como en su vida personal.

El primer pilar es la **Coherencia Institucional**, la cual exige una armonía constante entre los lineamientos institucionales, el pensamiento, la palabra y la acción. Todo integrante de la Fuerza deberá mantener correspondencia entre lo que cree, dice y ejecuta, sin admitir contradicciones entre sus valores y su conducta. Además, no se tolerará la dualidad moral ni la complacencia con las faltas, pues la integridad institucional se debilita cuando los principios se proclaman sin vivirse. La coherencia institucional obliga a que los valores de la Fuerza se reflejen en el planeamiento de las misiones, en las decisiones operativas, en la gestión administrativa y en los actos cotidianos del servicio. Una Fuerza coherente actúa con una sola mente y un solo espíritu, proyectando transparencia, confianza y unidad ante la Nación.

El segundo pilar corresponde a la **Responsabilidad del Mando y el Ejemplo Personal**, mediante el cual se reconoce que ejercer autoridad en la Fuerza implica una responsabilidad ética y moral que trasciende el rango o la función. Todo comandante tiene el deber ineludible de ser ejemplo permanente de conducta, recordando que la integridad no se impone, sino que se inspira. Las órdenes se cumplen con convicción cuando quien las emite es el primero en observar las normas éticas, disciplinarias y profesionales que exige la Institución. El liderazgo auténtico se funda en la rectitud, el servicio y la coherencia personal. En consecuencia, el comandante deberá formar a sus subalternos no solo en la técnica y la doctrina, sino, principalmente, en el carácter, comprendiendo que el carácter constituye el cimiento moral del mando y la esencia del liderazgo aeroespacial.

El tercer pilar concierne al **Juicio Ético en la Acción**, que orienta la capacidad de discernimiento ante las circunstancias complejas del servicio. La profesión militar aeroespacial exige decisiones de alto impacto para la vida, la seguridad y el destino de la Nación, por lo cual cada integrante de la Fuerza deberá desarrollar el criterio moral necesario para elegir el curso correcto aun en medio de la presión, la incertidumbre o la adversidad. Este pilar no se limita al cumplimiento formal de la norma; exige actuar con un sentido de justicia y legitimidad sustentado en los principios y valores institucionales. El ejercicio constante del Juicio Ético fortalece la confianza interna, la credibilidad ante la sociedad y la legitimidad de la Fuerza como garante del orden constitucional y de la soberanía nacional.

El cuarto pilar es la **Decisión de Hacer lo Correcto**, considerado la "*piedra angular*" de la integridad institucional. Este principio representa un acto consciente y voluntario mediante el cual cada integrante elige, de manera libre y convencida, actuar conforme al deber moral, aun cuando no haya supervisión o reconocimiento. La decisión de hacer lo correcto da sentido y solidez a los tres pilares anteriores, pues de nada serviría ser coherente, ejercer el mando con ejemplo o aplicar un juicio ético si, en el momento de decidir, no se escoge el camino correcto. Si este pilar se omite o se debilita, toda la estructura de la integridad se desmorona. Esta decisión nace de la vocación de servir al país con comportamiento íntegro, y convierte el servicio en un compromiso de vida, donde cada acto, por pequeño que sea, se transforma en una expresión de honor, entrega y amor a la Patria.

Por consiguiente, los pilares de la integridad alcanzan su máxima eficacia cuando, en todos los niveles de mando, los comandantes ejercen su autoridad con el ejemplo, exigen integridad en toda circunstancia y reconocen que la integridad es la fuente de la legitimidad institucional. Es esta legitimidad la que otorga al poder aeroespacial colombiano el respaldo y la confianza del pueblo, fortaleciendo el vínculo entre la Fuerza y la Nación. Una Fuerza íntegra es una Fuerza respetada, y una Fuerza respetada es una Fuerza invencible. Por ello, la integridad es para los mejores: para aquellos que deciden hacer lo correcto aun cuando nadie los observa, porque comprenden que la verdadera fortaleza de la Fuerza Aeroespacial Colombiana no se mide únicamente por su capacidad tecnológica o su poder operacional, sino por la rectitud moral, la coherencia y el honor de quienes la integran.

2.3. ESFUERZOS PARA CONSTRUIR INTEGRIDAD COMO PRINCIPIO INSTITUCIONAL

La construcción de la integridad en las instituciones públicas colombianas ha sido el resultado de un esfuerzo histórico, constante y progresivo, orientado a fortalecer la ética en el ejercicio del servicio público, combatir la corrupción y consolidar la legitimidad del Estado. En este proceso, la Fuerza Aeroespacial Colombiana ha sido partícipe activa y ejemplar, integrando en su doctrina institucional los valores, normas y políticas que sustentan la transparencia, la responsabilidad y la integridad en el ejercicio del poder público.

Desde la promulgación de la Constitución Política de 1991, el país estableció las bases normativas de la moralidad administrativa y el acceso a la información pública. El artículo 74 consagró el derecho de toda persona a acceder a documentos públicos, salvo las excepciones que establezca la ley, convirtiéndose en el punto de partida del sistema de transparencia y acceso a la información del Estado colombiano.

En 1997, mediante la Ley 412, Colombia aprobó la *Convención Interamericana contra la Corrupción*, adoptada en Caracas el 29 de marzo de 1996, que estableció compromisos internacionales para prevenir, sancionar y erradicar la corrupción en la función pública. Posteriormente, la Ley 970 de 2005 ratificó la *Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción*, suscrita en Nueva York en 2003, mediante la cual el Estado colombiano se comprometió a fortalecer la cooperación internacional y adoptar políticas efectivas de transparencia, integridad y rendición de cuentas.

Ahora bien, la década siguiente marcó el inicio de una nueva etapa de institucionalización de la ética pública. La Ley 1474 de 2011, conocida como *Estatuto Anticorrupción*, representó un hito al establecer medidas orientadas a fortalecer la prevención, investigación y sanción de los actos de corrupción, así como a mejorar la eficiencia del control interno. Posteriormente, la Ley 1581 de 2012 desarrolló el marco legal de *protección de datos personales*, regulando el tratamiento de la información en poder de las entidades públicas y privadas.

En 2014 se promulgó la Ley 1712, o *Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional*, que consolidó el derecho de los ciudadanos a conocer la gestión pública y estableció los deberes de las entidades del Estado en materia de divulgación activa, acceso y rendición de cuentas. Esta ley se convirtió en la piedra angular del sistema de transparencia del

sector defensa, incluyendo al Ministerio de Defensa Nacional y sus fuerzas dependientes, entre ellas la Fuerza Aeroespacial Colombiana. Consecuentemente, a partir del año 2016, Colombia dio un paso significativo en la cooperación internacional anticorrupción. El 2 de agosto de 2016, el Ministerio de Defensa Nacional suscribió con la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) el *Compromiso de Integridad*, con el propósito de fortalecer las capacidades institucionales frente a los riesgos de corrupción y fraude, mediante la autoevaluación, el desarrollo de políticas preventivas y la promoción de una cultura ética dentro del Sector Defensa.

Más adelante, en 2018 la Fuerza Aeroespacial Colombiana consolidó su política institucional de integridad mediante la creación del Plan DÉDALO: Construcción de Integridad para Fortalecer la Ética y la Transparencia Institucional, el cual se enmarcó en el Plan Estratégico Militar del Comando General de las Fuerzas Militares "Victoria Plus". Este plan fortaleció la cultura de integridad, prevención de la corrupción y transparencia en todos los niveles jerárquicos, convirtiéndose en un modelo dentro del sector defensa.

El fortalecimiento de los mecanismos de control continuó en 2019 con la expedición del Decreto 338 del 4 de marzo de 2019, que modificó el Decreto 1083 de 2015 respecto al sistema de control interno. Este decreto creó la Red Anticorrupción, obligando a todas las entidades del Estado a informar las posibles desviaciones, irregularidades o hechos de corrupción detectados en sus procesos administrativos y operativos.

Después, en el año 2020, el país adoptó formalmente el Código de Integridad del Servidor Público, impulsado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y establecido mediante la Ley 2016 del 27 de febrero de 2020. Este código busca fomentar comportamientos íntegros, transparentes y responsables entre los servidores públicos, consolidando una cultura organizacional basada en la ética y la legalidad. Ese mismo año, el Ministerio de Defensa Nacional expidió la Resolución 1519 de 2020, que reglamentó los estándares de publicación de información y transparencia activa, estableciendo matrices de autogestión que deben cumplir las entidades del sector defensa para garantizar la disponibilidad, calidad y accesibilidad de la información pública. A partir de ese año y hasta la actualidad, bajo el liderazgo de la Inspección General de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (IGEFA), y con la participación activa de la Dirección de Inspecciones, la Oficina de Integridad y Transparencia, los Comandos de la Fuerza, las Oficinas de Control Interno en las Unidades Militares Aéreas, las Escuelas de Formación y demás dependencias estratégicas, la integridad y la transparencia se han implementado de manera transversal en todos los procesos institucionales. Este proceso no ha sido aislado, sino parte de una estrategia integral que ha elevado los estándares de ética, responsabilidad y control en la gestión institucional.

Ahora bien, la institución ha mejorado de manera sustancial sus mecanismos de control de quejas por presuntos actos de corrupción, aplicando el marco normativo de atención ciudadana y fortaleciendo los canales institucionales de denuncia y respuesta. Asimismo, ha consolidado el Plan de Inspecciones, que incorpora inspecciones por aspectos críticos y de control, dirigidas a verificar el cumplimiento de los principios de integridad y transparencia en todas las áreas misionales y de apoyo. Se ha fortalecido la capacidad de aplicación del marco jurídico ante desviaciones de las conductas esperadas, garantizando que los correctivos se adopten con celeridad, rigor y proporcionalidad, en estricto apego a la normatividad vigente.

Estos avances reflejan un esfuerzo institucional integral, en el que convergen la planeación estratégica, el liderazgo ético, la vigilancia disciplinaria y el fortalecimiento de la cultura organizacional. La integridad en la FAC no es un valor abstracto, sino una práctica cotidiana que permea la gestión administrativa, operacional y formativa, asegurando la coherencia entre los principios que se predican y las acciones que se ejecutan.

Durante el período 2020–2025, la actualización del marco legal y tecnológico en materia de integridad y transparencia ha permitido al Estado colombiano consolidar un sistema integral de control preventivo y correctivo. Este sistema se apoya en la digitalización de la gestión pública, el uso de tecnologías emergentes para la trazabilidad de la contratación, la protección a los denunciantes de actos de corrupción y la consolidación de redes institucionales de integridad. En este contexto, la Fuerza Aeroespacial Colombiana reafirma su compromiso con la Nación al incorporar de manera sistemática los principios de transparencia, ética pública y control interno en todos sus procesos; su misión aeroespacial se sustenta en una conducta institucional guiada por la integridad, entendida no solo como un valor moral, sino como un principio operativo que garantiza la legitimidad ante el pueblo colombiano y el respaldo social a su misión constitucional.

2.4. POLÍTICAS PARA DEFENDER LA INTEGRIDAD COMO PRINCIPIO INSTITUCIONAL

El Comandante de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, en ejercicio de la autoridad conferida por la Constitución, la ley y los reglamentos militares, establece las siguientes Políticas Institucionales de Integridad, orientadas a preservar el honor, la legitimidad y la confianza pública en la Institución. La integridad no es un precepto accesorio: constituye el núcleo moral de la Fuerza, la fuente de su legitimidad y el vínculo irrenunciable que la une con la Nación.

Política 1: **Cero tolerancia a la corrupción.**

La Fuerza Aeroespacial Colombiana adopta una postura firme, clara y no negociable de rechazo frente a la corrupción, las conductas contrarias al principio de integridad y toda práctica que vulnere la transparencia institucional. En relación con los actos ilícitos, el engaño o el abuso del cargo, no existe margen de tolerancia ni justificación alguna.

En consecuencia, estas conductas son objeto de denuncia, investigación y tratamiento conforme al marco jurídico vigente. Todo acto que atente contra la integridad institucional será tramitado a través de los procedimientos disciplinarios, administrativos o penales que resulten aplicables, con observancia del debido proceso y las garantías legales, a fin de asegurar la aplicación efectiva de la justicia y la protección de la legitimidad institucional.

Política 2: Rechazo al soborno.

Se rechaza el soborno rotundamente. La institución se compromete a combatir cualquier práctica de soborno al interior de los procesos y en la ejecución de las actividades propias de las funciones y cargos del personal de la institución. El soborno se entiende como toda conducta mediante la cual se ofrece, promete, solicita, autoriza o acepta, de forma directa o indirecta, un beneficio indebido con el fin de influir, condicionar o alterar el ejercicio imparcial de una función pública. La Fuerza Aeroespacial Colombiana rechaza de manera absoluta

cualquier forma de soborno, corrupción, dádiva indebida o práctica que comprometa la legalidad, la transparencia y la integridad institucional.

En desarrollo de esta política, se establecen como prohibiciones particulares las siguientes:

Incurrir en cualquier práctica de soborno, en beneficio propio o de un tercero, con el fin de inducir a un servidor público a realizar, omitir o extralimitar una actuación propia de sus funciones, solicitar, aceptar, ofrecer o entregar regalos, atenciones, hospitalidades, invitaciones, donaciones o cualquier otro beneficio indebido proveniente de contratistas, proveedores o interesados en serlo, incluidos sus representantes, directivos y beneficiarios finales, aceptar comisiones, viajes, invitaciones, atenciones o gastos financiados por contrapartes que tengan interés directo o indirecto en la gestión administrativa o contractual de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

De igual forma, se prohíbe la participación de funcionarios en actividades de cabildeo que impliquen presiones indebidas, interferencias o ventajas injustificadas sobre decisiones administrativas, técnicas o contractuales, así como recibir dinero en efectivo, pagos de facilitación, obsequios entregados de manera reiterada, regalos enviados fuera de espacios institucionales o donaciones de origen anónimo o no verificable.

Finalmente, se prohíben las reuniones, comunicaciones o cualquier tipo de acercamiento con posibles proveedores por fuera de los canales oficiales y de los procedimientos legalmente establecidos para la gestión contractual.

Política 3: **Responsabilidad del mando y ejemplo personal.**

El mando no es un privilegio, es una responsabilidad moral y legal. Cada comandante será garante de la integridad de su unidad, responsable de su ejemplo personal y de la conducta de quienes tiene bajo su mando. La autoridad que no se ejerce con rectitud se convierte en complicidad, y la omisión frente a la falta será considerada una violación grave al deber. Quien ordena debe ser el primero en cumplir, porque el liderazgo en la Fuerza se ejerce con el ejemplo, no con el discurso.

Política 4: Valentía moral y deber de exigir.

La integridad exige carácter y coraje. Ningún comandante podrá ampararse en el silencio, la indiferencia o el temor a la incomodidad para eludir su deber de corregir. La valentía moral es condición indispensable del liderazgo militar. Se espera de todo mando la firmeza para confrontar lo incorrecto, exigir disciplina, rechazar el favoritismo y aplicar la ley sin vacilación. La cobardía ética y la pasividad frente a la falta serán consideradas deshonrosas para el uniforme.

Política 5: Gestión rigurosa de quejas y denuncias.

Toda queja, denuncia o señal de un posible acto de corrupción o desviación de conducta deberá ser atendida con diligencia, oportunidad y debida profundidad, conforme a los procedimientos y competencias establecidos en la normatividad vigente. Ningún caso podrá ser cerrado sin agotar las instancias de verificación correspondientes ni sin dejar debidamente documentados los resultados de las actuaciones adelantadas. La Inspección General, la

Dirección de Inspecciones, la Oficina de Integridad y Transparencia y los Comandos Aéreos, en el ámbito de sus competencias, deberán asegurar la adecuada gestión, trazabilidad y transparencia de los procesos. El encubrimiento, la demora injustificada o la omisión en la gestión darán lugar a las actuaciones administrativas, disciplinarias o penales a que haya lugar, de conformidad con el marco jurídico vigente.

Política 6: Aplicación estricta y ejemplar de la justicia.

La Fuerza Aeroespacial Colombiana no negociará la disciplina ni atenuará las faltas que atenten contra la integridad. La justicia deberá ser pronta, imparcial y ejemplar. No se permitirá que los actos de corrupción, abuso o deshonra sean objeto de acuerdos internos o sanciones simbólicas. La aplicación rigurosa del régimen disciplinario y penal militar es el medio legítimo para restablecer el orden, preservar la moral y garantizar la confianza ciudadana.

Política 7: Formación obligatoria en integridad, transparencia y anticorrupción.

Todo integrante de la Fuerza, sin excepción, deberá participar en los programas de capacitación institucional en integridad, transparencia y anticorrupción. La educación ética es parte esencial de la preparación militar y constituye un requisito obligatorio para el ejercicio del liderazgo y los procesos de ascenso. El desconocimiento de las normas no exime la responsabilidad, y la no participación en estos programas será considerada una falta disciplinaria. La integridad se aprende, se cultiva y se refuerza con la formación continua.

Política 8: Control permanente y responsabilidad del mando.

El control ético y administrativo constituye una responsabilidad inherente al ejercicio del mando; cada unidad, escuela y dependencia deberá aplicar, fortalecer y articular de manera efectiva los mecanismos de control, verificación, auditoría y seguimiento ya establecidos en la normatividad vigente, con el propósito de prevenir, identificar y corregir oportunamente desviaciones en la gestión y en la conducta institucional.

El control no debe concebirse como un trámite formal, sino como una expresión del compromiso del mando con la transparencia y la integridad. En este sentido, los resultados derivados de los procesos de control y auditoría, constituyen insumos relevantes para la evaluación del ejercicio del liderazgo, la gestión institucional y el fortalecimiento de la integridad, en el marco de las competencias y sistemas de evaluación definidos.

Política 9: Protección del mérito y rechazo de los atajos.

Cualquier intento de manipular procesos, falsificar información o alterar evaluaciones con el propósito de obtener ventajas indebidas será considerado un acto de corrupción y deshonra. El mérito, el esfuerzo y la lealtad son los únicos caminos legítimos hacia el reconocimiento. La Fuerza rechazará toda práctica que premie la influencia, el favoritismo o el engaño. La transparencia en los procesos garantiza la equidad, fortalece la confianza y preserva la moral del servicio.

Política 10: Integridad como fuente de legitimidad.

La integridad es la esencia del servicio y la base de la confianza del pueblo colombiano. Cada acción, decisión y operación de la Fuerza proyecta la imagen de la Nación que servimos. La legitimidad se construye haciendo lo correcto, aun cuando nadie observe. Estos principios solo tienen sentido si los comandantes, en todos los niveles, dan ejemplo, exigen integridad y comprenden que la integridad es la que nos otorga legitimidad, y la legitimidad es el respaldo del pueblo colombiano a la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

2.5. REQUERIMIENTOS POR POSIBLES FALTAS CONTRA LA INTEGRIDAD

Los requerimientos que se formulen en el marco del presente Reglamento estarán orientados exclusivamente a la identificación de factores de riesgo de integridad, debilidades de control, fallas procedimentales y oportunidades de mejora institucional, con un enfoque preventivo, pedagógico y de fortalecimiento de la cultura de integridad en la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

Dichos requerimientos no constituyen investigación administrativa, disciplinaria, fiscal ni penal, ni implican valoración probatoria, determinación de hechos, calificación de conductas individuales o pronunciamiento alguno sobre la responsabilidad de servidores públicos o particulares. En consecuencia, su formulación no reemplaza ni interfiere con las competencias asignadas a las autoridades disciplinarias, fiscales, penales o administrativas, ni a las dependencias encargadas del ejercicio del control interno evaluativo.

El análisis que realice se limitará a la evaluación preventiva del riesgo de corrupción, considerando el contexto institucional, los procesos involucrados, los controles existentes y las posibles vulnerabilidades que puedan propiciar conductas contrarias a los principios éticos y de integridad pública. Como resultado de dicho análisis, se formularán recomendaciones de carácter institucional orientadas al fortalecimiento de los controles, la mitigación del riesgo y la mejora continua de la gestión.

Cuando en el desarrollo de estos requerimientos se identifiquen situaciones que, por su naturaleza, puedan requerir la actuación de las instancias competentes, la Oficina de Integridad procederá a poner la información en conocimiento de las autoridades correspondientes, a través de los canales institucionales establecidos, sin adelantar actuaciones propias de la función investigativa ni emitir juicios sobre la ocurrencia de faltas o infracciones.

Los requerimientos y recomendaciones derivados de este numeral deberán ser gestionados bajo criterios de confidencialidad, objetividad, proporcionalidad y respeto por el debido proceso, y su seguimiento se circunscribirá exclusivamente a la verificación de la adopción de medidas institucionales orientadas a la prevención y mitigación del riesgo de corrupción.



INTENCIONALMENTE EN BLANCO

PARTE II.

AMENAZAS A LA INTEGRIDAD INSTITUCIONAL



INTENCIONALMENTE EN BLANCO

Capítulo 3.
LA CORRUPCIÓN COMO PRINCIPAL AMENAZA A LA INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

3.1. DEFINIENDO LA CORRUPCIÓN

La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC), aprobada en Colombia mediante la Ley 970 de 2005, define la corrupción como un conjunto de delitos asociados al abuso de poder público para beneficio privado, incluyendo el soborno, la malversación, el tráfico de influencias y la obstrucción de la justicia (Naciones Unidas Operaciones de Paz, 2004/2005). De forma complementaria, la Convención Interamericana contra la Corrupción, ratificada mediante la Ley 412 de 1997, amplía la definición al incorporar conductas de ofrecimiento, aceptación o solicitud de beneficios indebidos, así como el uso de información privilegiada para fines personales (Organization of American States, 1996/1997).

En el marco nacional, Colombia ha desarrollado un cuerpo normativo robusto para enfrentar la corrupción. La Ley 190 de 1995, conocida como la Ley de Moralización Administrativa, fue el primer gran esfuerzo por fijar directrices tendientes a preservar la moralidad en la administración pública. Posteriormente, el Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000) tipificó un conjunto de delitos contra la administración pública, mientras que la Ley 1474 de 2011, denominada Estatuto Anticorrupción, fortaleció los mecanismos de prevención, investigación y sanción, introduciendo medidas disciplinarias, fiscales y penales para servidores públicos.

La evolución normativa reciente refuerza esta tendencia: la Ley 1712 de 2014 (Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública), el Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública), la Ley 1778 de 2016 (Responsabilidad de las personas jurídicas por corrupción transnacional), la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), y la Ley 2016 de 2020 (Código de Integridad del Servicio Público Colombiano) constituyen pilares del sistema de integridad y transparencia del Estado. Este marco fue complementado con el CONPES 4070 de 2021, que define los lineamientos de la política de Estado Abierto, y la Ley 2195 de 2022, que fortalece la rendición de cuentas y los programas de transparencia en todas las instituciones públicas. Finalmente, el Decreto 1122 de 2024 reglamentó los Programas de Transparencia y Ética Pública, consolidando el mandato de cultura ética en el servicio público.

De esta forma, en el ámbito doctrinal, organismos internacionales como la *OECD* (OECD, 2020) y *Transparency Internacional* (Transparency International, 2021) han advertido que la corrupción en el sector defensa tiene efectos devastadores: erosiona la confianza ciudadana, distorsiona la asignación de recursos estratégicos, compromete la seguridad nacional y debilita la autoridad moral de las Fuerzas Armadas. Según el Índice de Integridad en Defensa (en inglés: *Government Defence Integrity Index*), (*Transparency International Defense & Security*, 2020), cerca del 70% de los países evaluados muestran vulnerabilidades significativas en áreas de adquisiciones,

ascensos, justicia interna y control presupuestal. Estas debilidades, si no se corrigen con liderazgo ético, pueden convertir a las instituciones militares en focos de opacidad y pérdida de legitimidad.

El CONPES 167 de 2013, que define la Política Pública Integral Anticorrupción en Colombia, sostiene que la corrupción constituye "una amenaza directa a la gobernabilidad democrática y a la efectividad de los derechos fundamentales", al tiempo que reconoce la necesidad de fortalecer la formación ética en las entidades del Estado, particularmente en aquellas que custodian la soberanía nacional. Asimismo, el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019, s.f.), refuerza la obligación de los servidores de actuar con rectitud, probidad y responsabilidad, advirtiendo sanciones ejemplares frente a la desviación de la conducta pública.

En consecuencia, para la Fuerza Aeroespacial Colombiana la corrupción no solo representa una infracción legal, sino una traición a los principios fundacionales de la Institución. En una organización forjada en el sacrificio, el honor y la defensa del país, permitir un solo acto corrupto significa desdibujar la historia de quienes dieron su vida por la Nación. Después de décadas de esfuerzo, disciplina y compromiso en defensa de la soberanía, cada acto de corrupción es una herida profunda que rompe el vínculo entre la Fuerza y el pueblo, una afrenta al uniforme, una sombra sobre la bandera. Es, en esencia, como arrancarle un hijo a la Patria.

Por lo anterior, la FAC asume la integridad no solo como valor ético, sino como un deber jurídico y moral irrenunciable. Defender la integridad es defender la legitimidad, y defender la legitimidad es garantizar la existencia misma de la Institución.

A continuación, se aportan tres definiciones que permite orientar la correcta interpretación y aplicación del presente reglamento:

- Definición Jurídica: Corrupción es toda conducta activa u omisiva que contraviene la ley mediante el abuso del poder público o privado, el uso indebido de bienes, recursos o información, para obtener un beneficio propio o de terceros, en detrimento del interés general (Leyes 599 de 2000; 1474 de 2011; 2195 de 2022).

- Definición Ético-Institucional: Corrupción es la negación de los principios de honor, valor y compromiso que sustentan la legitimidad de la Fuerza Aeroespacial Colombiana. Es el quebrantamiento del juramento de servir al país con integridad y el atentado más grave contra la confianza que la Nación deposita en sus servidores.

- Definición Operacional: Corrupción es toda acción o inacción que desvíe procesos, manipule decisiones, obstaculice la transparencia o afecte la justicia institucional, debilitando el cumplimiento de la misión constitucional de la Fuerza y poniendo en riesgo su credibilidad y sostenibilidad.

3.2. EL COSTO DE NO DEFENDER LA INTEGRIDAD INSTITUCIONAL: PÉRDIDA DE LEGITIMIDAD Y RIESGO DE DEGRADACIÓN INSTITUCIONAL

La integridad es el cimiento invisible que sostiene la legitimidad de una fuerza militar. Cuando se fractura, no solo se corrompe la estructura ética, sino que se erosiona la confianza del pueblo, el recurso más valioso que posee cualquier institución armada. La pérdida de integridad no ocurre de un día para otro; es el resultado de la permisividad, la falta de control y la ausencia de carácter moral en el mando. La historia reciente de las fuerzas militares en el mundo demuestra que la corrupción no solo destruye la disciplina, sino que anula la misión institucional y desdibuja el sacrificio de quienes sirvieron con honor.

De acuerdo con el *Government Defence Integrity Index* (GDI) elaborado por *Transparency International Defence & Security* (2021), el 62% de los países evaluados presenta riesgos altos o críticos de corrupción en el sector defensa. Las principales vulnerabilidades identificadas se concentran en adquisiciones militares, manejo presupuestal, justicia castrense y ascensos. Cuando el dinero o la influencia reemplazan el mérito y la ley, la defensa nacional se convierte en un sistema autodestructivo: se debilita la moral de las tropas, se deteriora la disciplina y se pierde la autoridad ética ante la nación (Transparency International, 2021).

Los estudios de la OTAN y el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad (2010) advierten que ninguna fuerza militar, por moderna que sea, puede sostener su efectividad si tolera la corrupción en sus niveles de mando. El mando sin integridad deja de ser liderazgo y se convierte en poder arbitrario. El subordinado deja de obedecer por convicción y solo actúa por temor. Esa es la antesala del colapso moral de una institución armada: cuando el ejemplo desaparece, el juramento pierde significado. (Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector Seguridad , 2010) (OTAN - NATO, 2010).

Por otro lado, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito UNODC, 2019) ha documentado que la corrupción en el sector defensa genera consecuencias devastadoras: desvío de recursos operacionales, sobrecostos en adquisiciones, debilitamiento del control civil sobre las fuerzas armadas y pérdida de credibilidad internacional. En los casos más graves, ha derivado en violaciones a los derechos humanos y en la instrumentalización de la fuerza para fines personales o políticos.

Ahora bien, el Banco Mundial (2008) sostiene que, en estructuras jerárquicas, la corrupción tiene un efecto multiplicador: una sola decisión irregular en la cadena de mando puede propagarse como una orden tácita de impunidad. Así, lo que inicia como un acto aislado termina institucionalizándose como una práctica cultural. En ese escenario, las normas pierden su fuerza y la corrupción se convierte en un lenguaje no escrito de supervivencia dentro de la organización (World Bank, 2008).

Según el Índice de Percepción de la Corrupción (en inglés: *Corruption Perceptions Index*, 2023) de *Transparency International* (2024), los países con mayores niveles de integridad institucional en defensa son también los que gozan de mayor confianza ciudadana y estabilidad democrática. La correlación es directa: donde se combate la corrupción, se fortalece la legitimidad; donde se la tolera, se erosiona el Estado y la autoridad se vuelve ilegítima. *(Transparency International the*

Global Coalition Against Corruption, 2024). Por otra parte, una investigación publicada en el Revista de Estudios de Seguridad Global (en inglés: *Journal of Global Security Studies* (2024)) demostró que la corrupción en mandos militares reduce en un 30% la efectividad táctica y la cohesión de las unidades en operaciones conjuntas. Las fuerzas que operan bajo desconfianza interna pierden su capacidad de coordinación y su motivación moral. Un soldado que percibe que el mérito no importa, que el corrupto no es castigado o que el comandante no da ejemplo, deja de creer en la institución. Esa es la derrota más profunda que puede sufrir una fuerza armada (*Journal of Global Security Studies*, 2024).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD, 2020) lo resume con claridad:

> Las instituciones no se corrompen por falta de normas, sino por falta de voluntad moral para cumplirlas. El combate contra la corrupción es una lucha de carácter, no solo de procedimientos. Implica exigir, denunciar, sancionar y, sobre todo, liderar con el ejemplo. Cada comandante tiene la responsabilidad indelegable de actuar con valentía moral, de rechazar los atajos fáciles y de no permitir que la complacencia se confunda con lealtad (OECD, 2020).

Cuando una fuerza armada deja de defender su integridad, pierde mucho más que la confianza del pueblo: pierde su razón de ser. El descontento ciudadano, la pérdida de legitimidad y la degradación institucional no aparecen de la nada. Surgen cuando la sociedad percibe que quienes tienen el honor de portar el uniforme ya no lo hacen con rectitud. Cuando los ciudadanos dejan de creer en la justicia interna, el uniforme deja de representar seguridad y se convierte en símbolo de poder sin propósito.

En el caso de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, cada acto de corrupción, por pequeño que parezca, equivale a traicionar los valores que tantos hombres y mujeres han defendido con su vida. Después de tanto sacrificio, de tantas vidas entregadas en cumplimiento del deber, no es justo que un solo acto de corrupción desdibuje el esfuerzo de toda una institución. Sería como quitarle un hilo a nuestra bandera: una pérdida irreparable, un agravio moral que ninguna excusa podría justificar. La integridad no es una opción ni una política administrativa; es la esencia de la legitimidad institucional. Defenderla exige carácter, liderazgo, y una convicción inquebrantable de que la autoridad sin ética es tiranía. Por ello, la Fuerza Aeroespacial Colombiana reafirma que jamás permitirá que la corrupción, la deshonestidad o la indiferencia debiliten su misión. Porque cuando la integridad cae, todo lo demás —la moral, la disciplina, la confianza— se derrumba con ella.

3.3. ESCENARIOS SUSCEPTIBLES DE MATERIALIZACIÓN DE HECHOS DE CORRUPCIÓN

En toda institución pública, especialmente en aquellas que salvaguardan la soberanía y la seguridad nacional, como la Fuerza Aeroespacial Colombiana, los riesgos de corrupción representan una amenaza directa a la legitimidad, la confianza y la eficacia operacional. La corrupción no surge de manera espontánea; se alimenta del abuso de poder, de la

discrecionalidad sin control, de la debilidad en los sistemas de supervisión y, sobre todo, de la tolerancia social o institucional frente a las faltas éticas. Cuando estos factores coinciden, erosionan la disciplina, distorsionan el propósito del servicio y abren espacio a intereses personales o externos que vulneran el bien común.

En el contexto de la Fuerza, la corrupción puede infiltrarse de manera sutil o estructural, afectando tanto las operaciones estratégicas como los procesos administrativos. Cada acto de deshonestidad, por mínimo que parezca, tiene el potencial de debilitar la confianza del pueblo colombiano en su Fuerza Aeroespacial, socavar el espíritu de cuerpo y poner en riesgo la seguridad nacional. Ninguna razón operativa, administrativa o personal justifica la desviación de los principios de integridad, transparencia y responsabilidad que sostienen la legitimidad institucional.

A este propósito, la Fuerza Aeroespacial Colombiana ha asumido el compromiso inquebrantable de erradicar cualquier práctica que atente contra la ética militar y el cumplimiento del deber. Por ello, ha fortalecido sus sistemas de prevención, control y denuncia, aplicando el principio de tolerancia cero frente a la corrupción. Todo miembro, sin distinción de grado o jerarquía, debe ser consciente de que el silencio o la omisión ante un acto indebido constituye una forma de complicidad. La verdadera lealtad no se demuestra con el encubrimiento, sino con el valor de defender lo correcto, incluso cuando hacerlo implique afrontar presiones o consecuencias personales. Después de décadas de sacrificio, misiones cumplidas y vidas entregadas en defensa del país, la Fuerza no puede permitir que la corrupción desdibuje su historia ni empañe el sacrificio de quienes han actuado con honor. Un solo acto deshonesto puede borrar años de esfuerzo institucional y minar la legitimidad ganada ante el pueblo colombiano. Renunciar a la integridad sería, simbólicamente, arrebatarle un hijo a nuestra bandera.

En coherencia con este compromiso, se identifican los principales escenarios donde la corrupción puede materializarse con alta probabilidad, dada la naturaleza de las funciones, la exposición a recursos o la discrecionalidad en la toma de decisiones. Estos escenarios no constituyen una lista exhaustiva, sino una guía orientadora para el fortalecimiento del control institucional y la promoción de una cultura de integridad.

A continuación, se exponen los escenarios susceptibles de riesgo de corrupción en la Fuerza Aeroespacial Colombiana: contratación, operacional, financiero, información y comunicación, investigación y sanción, logístico y gestión del personal o talento humano, los cuales requieren especial vigilancia, control permanente y liderazgo ético en todos los niveles del mando.

3.3.1. ESCENARIO DE CONTRATACIÓN

El escenario de contratación constituye uno de los espacios más sensibles a la materialización de actos de corrupción dentro de cualquier institución pública, y la Fuerza Aeroespacial Colombiana no es la excepción. La falta de control, la discrecionalidad, el direccionamiento y la pérdida de rigor técnico son factores que abren la puerta a la desviación de los fines institucionales y al deterioro de la confianza pública. Cuando se permite que los intereses personales o de terceros interfieran en el uso de los recursos públicos, el resultado es devastador: se debilita la transparencia, se distorsionan las prioridades estratégicas y se pone en riesgo la legitimidad que tanto esfuerzo y sacrificio ha costado construir.

A continuación, se exponen las principales malas prácticas, comportamientos irregulares e indicios de corrupción que pueden manifestarse en el ámbito de la contratación pública dentro de la Fuerza:

- Modificaciones excesivas e injustificadas del Plan Anual de Adquisiciones en períodos cortos, con el propósito de favorecer contratistas o alterar prioridades presupuestales.
- Asignación de contratos con valores notoriamente superiores a los precios de mercado, sin estudios de soporte adecuados o con estudios direccionados.
- Redacción ambigua o deliberadamente general de los términos de referencia, con cambios de última hora en las modalidades de contratación que impiden la pluralidad de oferentes.
- Falta de idoneidad, experiencia o competencia de los funcionarios que estructuran o supervisan los procesos contractuales.
- Incumplimiento de requisitos técnicos, jurídicos o financieros por parte de oferentes beneficiados con la adjudicación.
- Falta de evidencia documental que demuestre la trazabilidad y legalidad del proceso contractual.
- Evaluaciones inequitativas de ofertas, informes de interventoría manipulados o supervisiones complacientes con los contratistas.
- Acuerdos velados entre contratistas, interventores y funcionarios, para alterar mediciones, informes o actas de avance en obras civiles.
- Adiciones presupuestales injustificadas durante la ejecución del contrato, especialmente en ítems no previstos originalmente.
- Estudios de mercado con cotizaciones obtenidas de proveedores falsos o no relacionados con el objeto contractual.
- Pactos o colusiones entre licitantes o entre oferentes y funcionarios públicos, orientados a manipular la competencia o simular pluralidad de ofertas.
- Fragmentación de contratos o elusión deliberada de modalidades contractuales, con el fin de evitar procesos de selección pública o control presupuestal.
- Uso indebido de plataformas electrónicas (SECOP o equivalentes) para manipular fechas, subir documentos alterados o direccionar convocatorias.
- Integración de comités evaluadores con conflictos de interés no declarados o relaciones previas con oferentes.
- Solicitud o aceptación de “regalos”, viajes o beneficios de cualquier tipo por parte de funcionarios a cargo de la contratación.
- Falsificación o manipulación de informes de supervisión para justificar pagos por avances inexistentes.

- Coordinación entre funcionarios y contratistas para simular emergencias o necesidades operativas que permitan la contratación directa sin el cumplimiento de los requisitos legales.
- Fluctuaciones irregulares en la contratación que coinciden con procesos electorales o con cambios en los mandos, evidenciando posibles intereses políticos o de conveniencia.
- Adjudicación reiterada de contratos al mismo proveedor o grupo empresarial, sin que exista justificación técnica o de desempeño previo que lo respalde.
- Elaboración de estudios previos o evaluaciones técnicas claramente orientadas para beneficiar a un proponente específico.
- Rotación injustificada o repentina de los funcionarios encargados de la contratación, con el propósito de interferir o modificar decisiones ya estructuradas.
- Similitud sospechosa entre los precios propuestos por el contratista favorecido y los valores definidos en los estudios previos.
- Selección de proponentes cuyo objeto social es excesivamente amplio o ajeno al objeto del contrato, o que carecen de experiencia comprobada.
- Omisión deliberada de advertencias o recomendaciones de los entes de control, con el fin de continuar procesos viciados.
- Creación de “proveedores fantasmas” para emitir facturas fraudulentas por bienes o servicios inexistentes, o de baja calidad, desviando recursos hacia cuentas vinculadas con funcionarios.

3.3.2. ESCENARIO OPERACIONAL

El escenario operacional constituye uno de los ámbitos estratégicos fundamentales de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, en el cual se materializa el cumplimiento de su misión constitucional relacionada con la defensa de la soberanía, la protección del espacio aéreo y el desarrollo de operaciones aéreas, espaciales y cibernéticas en beneficio de la Nación. Por su naturaleza crítica, este escenario concentra decisiones, recursos y responsabilidades que requieren ser gestionadas con altos estándares de integridad, a fin de reducir vulnerabilidades que puedan afectar la misión institucional.

La materialización de conductas contrarias a la integridad en el ámbito operacional puede generar impactos significativos en la seguridad nacional, la capacidad de respuesta institucional, la confianza ciudadana y la protección de la vida humana. En consecuencia, las actuaciones, omisiones o prácticas que se aparten de los principios de ética, transparencia, legalidad y disciplina constituyen riesgos relevantes para la misión y deben ser gestionados oportunamente a través de los mecanismos de control, inspección y seguimiento previstos en la normatividad vigente.

Con este propósito, se identifican a continuación situaciones de riesgo, indicios y prácticas irregulares que pueden presentarse en el escenario operacional y que deben ser objeto de atención, reporte y análisis conforme a los procedimientos establecidos, sin perjuicio de las competencias de las autoridades administrativas, disciplinarias o judiciales correspondientes:

- Fuga o divulgación indebida de información sensible o clasificada relacionada con operaciones aéreas, inteligencia, reconocimiento o alerta temprana.
- Omisión en la aplicación de controles del espacio aéreo o deficiencias deliberadas en su ejecución que puedan facilitar actividades ilícitas.
- Uso indebido o no autorizado de cupos de vuelo, transporte de carga, pasajes o capacidades operacionales.
- Riesgos asociados al manejo, custodia o control de material bélico, armamento, municiones o componentes críticos.
- Solicitud o aceptación indebida de beneficios, dádivas o favores relacionados con asignaciones operacionales o logísticas.
- Inconsistencias, alteraciones o registros inexactos en órdenes de misión, bitácoras, registros de vuelo u otros documentos operacionales.
- Deficiencias en la preservación de evidencias operativas que dificulten la verificación de hechos o responsabilidades.
- Prácticas que afecten la disponibilidad, seguridad o confiabilidad de aeronaves, equipos de apoyo o sistemas críticos.
- Decisiones operacionales influenciadas por intereses ajenos a la misión institucional.
- Uso no autorizado o inadecuado de recursos operacionales, tales como combustible, repuestos o equipos.
- Riesgos asociados a la administración de fondos destinados a operaciones, inteligencia o logística.
- Autorización o ejecución de vuelos, misiones o uso de instalaciones sin el cumplimiento de los requisitos de control y verificación.
- Deficiencias en la aplicación de procedimientos de mantenimiento, seguridad operacional o control de cargas.
- Uso de canales no oficiales de comunicación para la coordinación de actividades operacionales sensibles.
- Falta de declaración o gestión de conflictos de interés en asignaciones operacionales o designaciones para misiones críticas.

La identificación de estos riesgos no implica una calificación automática de responsabilidad, sino que constituye un insumo preventivo y orientador para fortalecer la gestión del mando, la cultura de integridad y la aplicación efectiva de los sistemas de control existentes en el escenario operacional.

3.3.3. ESCENARIO FINANCIERO

El manejo financiero en la Fuerza Aeroespacial Colombiana constituye uno de los ámbitos más sensibles de la gestión institucional, dado que involucra la administración de recursos públicos destinados al cumplimiento de la misión constitucional. La adecuada gestión financiera refleja el compromiso ético de la Institución con la Nación y con la ciudadanía, mientras que deficiencias en los controles, la falta de transparencia o el uso indebido de los recursos incrementan los riesgos de corrupción, afectando la credibilidad, la sostenibilidad operativa y la confianza institucional.

Las situaciones asociadas a prácticas irregulares en el ámbito financiero pueden generar impactos significativos en el patrimonio público, la legitimidad institucional y la continuidad de las operaciones misionales. El desvío o uso inadecuado de recursos destinados a la defensa nacional compromete el principio de responsabilidad fiscal y debilita la integridad institucional, por lo cual estos riesgos deben ser gestionados de manera oportuna y sistemática.

Con este propósito, se identifican a continuación riesgos, indicios y situaciones susceptibles de afectar la integridad en el escenario financiero, los cuales deben ser objeto de atención, análisis y gestión preventiva a través de los mecanismos de control, auditoría y seguimiento previstos en la normatividad vigente:

- Inclusión de gastos sin autorización o sin la debida justificación técnica, presupuestal o legal.
- Inversiones de recursos públicos en entidades o instrumentos que no cumplan criterios de solvencia, legalidad o conveniencia institucional.
- Deficiencias en los registros auxiliares que dificulten la identificación y control de los rubros de inversión.
- Ausencia, pérdida o alteración indebida de archivos contables y soportes documentales.
- Pagos efectuados sin el respaldo documental completo o con inconsistencias en su justificación.
- Desviación de recursos hacia fines distintos a los autorizados o al objeto del gasto.
- Manejo inadecuado de recursos en efectivo o inconsistencias en su registro y consignación.
- Riesgos asociados a la administración de tesorerías o fondos que impliquen manejo de efectivo.
- Alteraciones indebidas en el orden de pago o en los turnos de desembolso.
- Inconsistencias intencionales en giros o transferencias financieras.
- Debilidades en la aplicación de controles financieros que faciliten fraudes o desvíos de recursos.

- Pagos efectuados a personas que no correspondan a personal activo, contratado o autorizado.
- Deficiencias en la gestión de cuentas por cobrar o en la recuperación de recursos.
- Ejecución acelerada de gastos al cierre de la vigencia fiscal sin la correspondiente recepción de bienes o servicios.
- Alteración, pérdida o destrucción indebida de documentos contables o contractuales.
- Ajustes contables sin soporte documental suficiente o sin justificación técnica.
- Uso inadecuado de contratos institucionales para cubrir gastos ajenos a su objeto.
- Manipulación de información de nómina o de pagos a terceros.
- Fragmentación indebida de pagos o contratos para eludir controles de supervisión.
- Riesgos asociados a proveedores o contratistas ficticios o no idóneos.
- Inconsistencias en devoluciones, reintegros o compensaciones financieras.
- Retrasos injustificados en la ejecución de pagos.
- Manipulación de sistemas contables o financieros que afecte la trazabilidad de las operaciones.

El escenario financiero exige, por tanto, la aplicación rigurosa y efectiva de los mecanismos de control, auditoría y seguimiento ya establecidos, así como el fortalecimiento de una cultura de responsabilidad individual y colectiva. La transparencia financiera constituye una condición esencial para la seguridad y sostenibilidad institucional, y su fortalecimiento contribuye directamente a la protección del patrimonio público y a la preservación de la integridad de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

3.3.4. ESCENARIO DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

En el entorno contemporáneo, la información se ha convertido en uno de los activos más estratégicos de cualquier institución, y en especial de la Fuerza Aeroespacial Colombiana. Su adecuada gestión garantiza la seguridad operacional, la transparencia y la confianza pública. No obstante, la manipulación, ocultamiento o uso indebido de datos físicos o digitales representan un riesgo creciente para la integridad institucional. En una era marcada por la transformación digital, la inteligencia artificial y el ciberespacio, las malas prácticas en el manejo de la información y la comunicación pueden convertirse en una de las principales vías para la corrupción, la pérdida de legitimidad y la vulneración de la soberanía informacional.

En este escenario, las malas prácticas o conductas de riesgo que pueden materializar hechos de corrupción comprenden:

- Utilizar información institucional privilegiada o confidencial para obtener beneficios personales, económicos o de terceros.
- Revelar o filtrar información sensible a actores externos o no autorizados, afectando la seguridad nacional o la misión de la Fuerza.

- Omitir deliberadamente los protocolos de seguridad en la custodia, manejo o transmisión de documentos e información clasificada.
- No suministrar o alterar intencionalmente la documentación institucional, con el fin de obstaculizar auditorías, investigaciones o controles.
- Carecer o debilitar medidas efectivas para prevenir conflictos de interés en la administración y difusión de información.
- Concentrar el control o acceso a información estratégica en una sola persona o dependencia, generando opacidad y riesgo de manipulación.
- Ocultar o negar información pública a la ciudadanía, incumpliendo los principios de transparencia establecidos en la Ley 1712 de 2014.
- Utilizar software, equipos, redes, internet o correos institucionales para fines distintos a los autorizados, o para actividades ilícitas.
- Manipular reportes, estadísticas o resultados de gestión para distorsionar la realidad institucional o simular cumplimiento de metas.
- Usar herramientas digitales o inteligencia artificial para alterar información oficial, borrar trazabilidad o generar documentos falsos.
- Omitir la actualización de sistemas de información o bases de datos, provocando vacíos deliberados que facilitan la desviación de recursos o responsabilidades.
- Compartir datos o documentos oficiales mediante canales no institucionales (mensajería instantánea, redes personales, dispositivos externos), vulnerando la ciberseguridad.
- Implementar sistemas de almacenamiento o comunicación sin las debidas medidas de encriptación, trazabilidad y respaldo, poniendo en riesgo la información clasificada.
- Eliminar registros digitales, correos o evidencias para encubrir decisiones o actuaciones irregulares.
- Difundir información oficial incompleta, manipulada o falsa, con el fin de favorecer intereses particulares o desinformar a la opinión pública.

La integridad informacional es un componente esencial de la seguridad y transparencia institucional. En la Fuerza Aeroespacial Colombiana, toda acción que distorsione oculte o manipule la verdad documental y comunicacional representa una amenaza directa a la misión constitucional y al honor de quienes sirven a la Nación.

3.3.5. ESCENARIO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

El ejercicio de la justicia interna y disciplinaria en la Fuerza Aeroespacial Colombiana constituye una de las funciones más sensibles para garantizar la transparencia, la confianza y la legitimidad institucional. La correcta aplicación de los procesos de investigación y sanción asegura que la integridad no sea un ideal retórico, sino un principio operativo que protege la disciplina, el honor

militar y la credibilidad de la Institución ante la Nación. Sin embargo, cuando se permite la manipulación de los procesos investigativos o la falta de rigor en la aplicación de la ley, se abre un espacio crítico para la corrupción, la impunidad y el deterioro de la justicia institucional.

De ahí que, los actos de corrupción en este escenario no solo vulneran el debido proceso y el derecho disciplinario, sino que socavan la esencia misma de la autoridad moral de los mandos. La corrupción en los sistemas de control interno o en las instancias de investigación no solo afecta casos aislados, sino que descompone la estructura ética que sostiene a la Fuerza. En este contexto, se identifican las siguientes malas prácticas que pueden propiciar o materializar hechos de corrupción:

- Dilatar de manera intencionada los procesos o actuaciones administrativas con el propósito de provocar el vencimiento de términos o la prescripción de los casos.
- Manipular, ocultar o alterar evidencias para favorecer a determinados servidores o para obstaculizar la acción disciplinaria y penal.
- Desconocer la ley o aplicar interpretaciones subjetivas de las normas vigentes para evadir, retrasar o distorsionar los procedimientos sancionatorios.
- Exceder las facultades legales en los fallos, aplicando sanciones arbitrarias o indulgentes sin el debido sustento normativo o probatorio.
- Ejercer presiones indebidas sobre los funcionarios encargados de la investigación, con el fin de direccionar decisiones o garantizar impunidad.
- Ausencia o debilidad de canales institucionales de comunicación que permitan reportar y tramitar denuncias o quejas por irregularidades.
- No dar trámite oportuno, transparente y completo a las denuncias ciudadanas o internas, generando desconfianza y sensación de impunidad.
- Favorecer selectivamente la apertura o cierre de investigaciones con base en jerarquías, afinidades personales o intereses particulares.
- Retardar la notificación o ejecución de sanciones disciplinarias para proteger a responsables de conductas reprochables.
- Destruir, modificar o extraviar expedientes, registros o pruebas, con el fin de eliminar la trazabilidad de las decisiones o impedir el control posterior.
- No garantizar la debida cadena de custodia de documentos o evidencias recolectadas durante el proceso investigativo.
- Excluir o debilitar la participación de los entes de control interno o de las oficinas de integridad, limitando la transparencia de las actuaciones.
- Realizar filtraciones indebidas de información de los procesos disciplinarios o penales, afectando la imparcialidad y el principio de reserva.
- Utilizar los procesos disciplinarios como mecanismo de persecución o retaliación personal, distorsionando su propósito de corrección ética.

- No cumplir con los estándares de capacitación, actualización normativa y formación en integridad exigidos para los funcionarios encargados de la investigación y sanción.

Cuando la función de control y justicia se corrompe, se pierde la confianza de los hombres y mujeres que integran la Fuerza, y con ello se erosiona la legitimidad que la sociedad deposita en ella. La impunidad se convierte en el más alto costo de la corrupción: no solo deja sin sanción al culpable, sino que envía un mensaje de permisividad institucional. Por ello, la Fuerza Aeroespacial Colombiana reafirma que "la investigación y la sanción deben ser procesos ejemplares, no complacientes", que garanticen la disciplina, la transparencia y el cumplimiento estricto de la ley. No hay honor sin justicia, ni justicia sin integridad.

3.3.6. ESCENARIO LOGÍSTICO

La gestión logística en la Fuerza Aeroespacial Colombiana constituye uno de los pilares esenciales para el cumplimiento de la misión institucional. A través de ella se garantiza la disponibilidad, sostenimiento y operatividad de los recursos materiales, equipos, repuestos, infraestructura y suministros que hacen posible la defensa aérea, espacial y cibernética de la Nación. Sin embargo, la amplitud de sus procesos, la interacción con múltiples actores externos y la administración de bienes de alto valor económico y estratégico, convierten este ámbito en un terreno propenso a la materialización de hechos de corrupción si no se ejerce un control estricto, permanente y ético.

Las malas prácticas logísticas no solo generan pérdidas materiales y financieras, sino que afectan la capacidad operativa, ponen en riesgo la seguridad nacional y deterioran gravemente la confianza institucional. La corrupción en la cadena logística, aunque a menudo se disfraza de ineficiencia o error administrativo, constituye una amenaza directa a la integridad organizacional y al cumplimiento de la misión aérea. Entre los comportamientos irregulares e indicios de riesgo más relevantes se encuentran los siguientes:

- Reportar o certificar como efectuados apoyos logísticos o actividades de distribución de material que realmente no fueron desarrolladas por los operadores contratados.
- Omitir la aplicación de herramientas de control, registro y trazabilidad de bienes y servicios, con el propósito de beneficiar indebidamente a proveedores externos.
- Ingresar materiales a los sistemas de información y almacenes en cantidades o especificaciones diferentes a las físicamente recibidas, para favorecer a un tercero o encubrir desviaciones.
- Dar uso, cesión o destinación final indebida a los activos institucionales para generar beneficios personales, familiares o a terceros ajenos a la Fuerza.
- Reingresar artículos dados de baja o declarados obsoletos a la red logística o de mantenimiento, con el fin de encubrir pérdidas o sustituciones no autorizadas.
- Debilidad o manipulación en los procesos de recepción, verificación y registro de materiales adquiridos mediante convenios interinstitucionales o apoyos externos.

- Uso inadecuado de bienes oficiales asignados a funcionarios —vehículos, equipos de comunicación, combustible o viviendas institucionales— para fines personales o no autorizados.
- Incorrecto manejo del combustible institucional, mediante irregularidades en la recepción, los traspasos, la destinación o los registros en estaciones externas de las Unidades Militares Aéreas.
- Deficiencias o alteraciones en el conteo físico de inventarios que impiden la conciliación con los registros contables y documentales.
- Falta de control, custodia o trazabilidad en el manejo de donaciones recibidas de la DIAN u otros entes externos, generando riesgo de desvío o pérdida.
- Manipulación de la información digital o documental en los sistemas logísticos para favorecer a proveedores o justificar irregularidades en la ejecución contractual.
- Reportar o certificar mantenimientos o reparaciones sobre activos institucionales que no se realizaron o se ejecutaron de forma parcial por parte de proveedores externos.
- Certificar como recibidos bienes o servicios inexistentes, defectuosos o incompletos, en connivencia con los contratistas o supervisores.
- Solicitar actividades de mantenimiento o reemplazo de componentes innecesarios con el fin de beneficiar a determinados proveedores.
- Utilizar materiales, herramientas o recursos institucionales para fabricar o comercializar productos destinados a obtener ganancias personales.
- Facilitar la salida no autorizada de insumos, componentes o materiales desde las unidades e instalaciones de la Fuerza para su venta o uso privado.
- Elaborar anexos técnicos o especificaciones contractuales con requisitos direccionados a un único proveedor, restringiendo la competencia y vulnerando el principio de pluralidad de oferentes.
- Manipulación o falsificación de datos en plataformas digitales de trazabilidad logística o mantenimiento, aprovechando vacíos en la ciberseguridad o en el control de accesos.
- Ocultar el deterioro o pérdida de componentes de aeronaves o equipos críticos para evitar sanciones o responsabilidades disciplinarias.
- Reutilización fraudulenta de códigos de barras, etiquetas o números de serie para encubrir sustracción o reemplazo de piezas.
- Acuerdos colusorios entre personal logístico y empresas proveedoras para alterar los tiempos, costos o especificaciones de entrega.
- Simulación de emergencias logísticas o escasez de insumos con el fin de justificar adquisiciones urgentes o directas sin los debidos procesos de verificación y control.

Estas prácticas, además de atentar contra la integridad institucional, comprometen la seguridad operacional y estratégica de la Fuerza, reducen la capacidad de respuesta ante amenazas reales y socavan la confianza de la ciudadanía. En la Fuerza Aeroespacial Colombiana, la cadena logística no puede convertirse en un eslabón débil del poder aeroespacial: su transparencia es sinónimo de eficiencia, disciplina y legitimidad.

3.3.7. ESCENARIO GESTIÓN DE PERSONAL Y DEL TALENTO HUMANO

Llegado a este punto, se presenta el escenario correspondiente a la Gestión del Talento Humano, otro de los ámbitos más sensibles y determinantes en la preservación de la integridad institucional.

Cada integrante de la Fuerza Aeroespacial Colombiana representa no solo una capacidad técnica y profesional, sino también un compromiso moral con la Nación. La correcta administración, selección, promoción y bienestar del personal son pilares que determinan la legitimidad institucional, la cohesión interna y la confianza ciudadana. Sin embargo, la manipulación de estos procesos, el favoritismo, el tráfico de influencias y la falta de transparencia en las decisiones administrativas pueden convertir la gestión del personal en uno de los escenarios más vulnerables a la corrupción.

Cuando el mérito y la honestidad son sustituidos por la conveniencia, los vínculos personales o la complacencia, la estructura moral de la Institución se debilita. El daño no se limita a lo administrativo; se extiende al espíritu de cuerpo, la moral de la tropa y la credibilidad pública. Por ello, las malas prácticas en este ámbito, además de generar perjuicios económicos, afectan la disciplina, la confianza en el mando y la justicia organizacional. Entre los comportamientos irregulares e indicios de riesgo más relevantes se identifican los siguientes:

- Reconocimientos nominales, económicos o prestacionales otorgados sin el cumplimiento de los requisitos legales, o basados en información incompleta o manipulada.
- Ingreso o vinculación de personal a la Institución sin cumplir con los requisitos de idoneidad, formación o evaluación exigidos por la normativa vigente.
- Falta de procedimientos claros, verificables y documentados para la gestión de trámites administrativos y de personal.
- Tráfico de influencias o amiguismo para obtener ascensos, traslados, comisiones, becas o nombramientos, en detrimento del principio de mérito y equidad.
- Extralimitación de funciones o intervención indebida en decisiones de personal por parte de superiores jerárquicos, con el fin de beneficiar a determinados funcionarios.
- Manipulación o inclusión irregular de datos personales, laborales o académicos en los sistemas de administración y gestión educativa para obtener ascensos, beneficios o certificaciones no merecidas.
- Cobros o exigencias económicas a cambio de trámites administrativos, traslados, licencias o aprobaciones internas.

- Uso indebido de conceptos médicos o falsificación de documentos para obtener beneficios económicos, retiros por salud o incapacidades injustificadas ante las Juntas Médico-Laborales.
- Pagos de viáticos, compensaciones o bonificaciones sin el cumplimiento de los requisitos formales, sin soportes o por desplazamientos no realizados.
- Recepción de dádivas, regalos o prebendas para agilizar o favorecer trámites administrativos.
- Pagos de remuneraciones a empleados inexistentes, retirados o fallecidos, con desvío de los fondos hacia cuentas personales de funcionarios o terceros.
- Inclusión de familiares o allegados en cargos o nóminas institucionales para compartir indebidamente las remuneraciones, incluso si los beneficiarios cumplen funciones mínimas o simbólicas.
- Ocultamiento o manipulación de antecedentes disciplinarios o judiciales en procesos de selección o promoción, para garantizar el ingreso o ascenso de personas no aptas.
- Utilización de programas de bienestar institucional con fines personales o proselitistas, desviando recursos destinados al personal activo y sus familias.
- Falsificación o alteración de hojas de vida, evaluaciones de desempeño o resultados de cursos de formación para obtener ventajas competitivas frente a otros miembros de la Fuerza.

Estas malas prácticas deterioran la justicia institucional, rompen el principio de igualdad de oportunidades y vulneran la esencia del mando ejemplar. Una Fuerza que no selecciona, evalúa y reconoce con justicia, pierde el sentido del honor y la disciplina que la define. Por ello, la Fuerza Aeroespacial Colombiana mantiene una política de cero tolerancias frente a la manipulación, el favoritismo y el tráfico de influencias, reforzando los sistemas de control interno, auditoría de procesos de personal y digitalización de los registros administrativos, con el propósito de garantizar transparencia en cada decisión.

3.4. HERRAMIENTA PARA EL COMANDANTE: ACCIONES, INACCIONES Y COMPORTAMIENTOS COMUNES DE FUNCIONARIOS ANTE ACTOS DE CORRUPCIÓN

Hay que tener en claro que el comandante, como garante del ejemplo, debe desarrollar una conciencia táctica y ética que le permita identificar señales tempranas de corrupción dentro de su entorno operativo y administrativo. La corrupción, al igual que una falla en un sistema de vuelo, comienza con pequeñas desviaciones que, si no se corrigen, pueden comprometer la misión, la seguridad del personal y la credibilidad institucional.

Por ello, a continuación, se mencionan 30 acciones, inacciones y comportamientos recurrentes asociados a actos de corrupción, para que los comandantes las usen como herramienta práctica

de observación, para fortalecer los mecanismos de alerta, supervisión y control que garanticen el cumplimiento del deber.

- Manipular información operacional, administrativa o financiera, alterando reportes, registros o sistemas institucionales con el fin de obtener beneficios personales o encubrir irregularidades.
- Apropiarse o facilitar la sustracción de recursos institucionales, incluyendo combustible, repuestos, equipos o bienes, bajo justificaciones operativas falsas.
- Intervenir o direccionar decisiones contractuales, favoreciendo a determinados proveedores o terceros con los que se mantienen intereses personales.
- Alterar datos en sistemas de nómina, mantenimiento, vuelos o inventario, buscando desviar recursos o inflar registros.
- Usar el grado, la posición o la influencia jerárquica para obtener favores, dádivas o beneficios indebidos.
- Participar indirectamente en negocios o actividades privadas que representen conflicto con el servicio o con los intereses de la Institución.
- Autorizar pagos o gastos sin los soportes reglamentarios, alegando “necesidad operacional” o “urgencia táctica”.
- Aceptar regalos, prebendas o beneficios ofrecidos por contratistas, subalternos o personal externo a cambio de favores o silencio.
- Instruir o presionar a subordinados para omitir procedimientos, alterar informes o encubrir actos irregulares.
- Realizar gestiones paralelas o informales, al margen de los canales institucionales, con el fin de facilitar procesos personales o de terceros.
- Omitir reportes sobre irregularidades observadas, por temor a represalias, conveniencia personal o complacencia con el infractor.
- Evitar la aplicación de controles establecidos bajo el pretexto de “agilidad operacional” o “confianza en el personal”.
- Desestimar alertas o denuncias provenientes de subalternos, supervisores o entes de control.
- Permitir la concentración de tareas críticas en un mismo funcionario sin establecer rotaciones ni verificaciones.
- Ignorar la ausencia de soportes documentales en los pagos o la ejecución de contratos.
- No exigir los informes o registros reglamentarios de mantenimiento, vuelo, inventario o finanzas.
- Tolerar pequeñas irregularidades o actos de indisciplina administrativa, bajo la falsa idea de mantener la armonía o “espíritu de cuerpo”.

- No actuar frente a hallazgos disciplinarios o auditorías internas, enviando un mensaje de impunidad a la unidad.
- Delegar sin supervisión efectiva, confiando excesivamente en los mandos intermedios o en el personal de confianza.
- No promover ni exigir la formación continua en ética militar, transparencia y control institucional.
- Resistencia o evasión a los controles de mando, auditorías o revisiones administrativas.
- Aislamiento operativo o administrativo, evitando el trabajo en equipo y concentrando información clave.
- Cambios notorios en el estilo de vida, con adquisiciones o gastos que no corresponden a los ingresos del cargo.
- Creación de redes de lealtad personal o de silencio, a través de favores, beneficios o protección mutua.
- Actitud de desprecio hacia la disciplina administrativa o el control interno, calificándolos de innecesarios o “poco operativos”.
- Frecuentes excusas ante inconsistencias, atribuyéndolas a errores técnicos o interpretaciones normativas.
- Preferencia por manejar directamente procesos financieros o logísticos sin justificación funcional.
- Falta de disposición a capacitar o transferir conocimiento, con el propósito de mantener monopolio de la información.
- Aparente exceso de diligencia o colaboración, cuando en realidad busca encubrir o justificar irregularidades.
- Lenguaje despectivo o sarcástico frente a los valores de transparencia y legalidad, minimizando su importancia en el servicio militar.

De lo anterior se puede afirmar que la integridad depende en gran medida de la capacidad de su comandante para ver más allá del cumplimiento aparente de las órdenes. Reconocer las señales de corrupción no solo es un acto de control, sino de defensa de la misión institucional y del honor de la Fuerza. Cada comandante debe entender que la corrupción, aunque se disfrace de rutina o confianza, es una amenaza operacional: debilita la cohesión, pone en riesgo la seguridad y mancha el sacrificio de quienes han entregado su vida al servicio. Ejercer el mando con ética, rigor y ejemplo es el primer paso para garantizar que la Fuerza Aeroespacial Colombiana siga siendo símbolo de rectitud, disciplina y orgullo nacional.

PARTE III.

RESPONSABILIDADES ANTE LAS QUEJAS POR POSIBLES ACTOS DE CORRUPCIÓN



INTENCIONALMENTE EN BLANCO

Capítulo 4.
RESPONSABILIDADES CON EL CIUDADANO, QUEJOSO O DENUNCIANTE

4.1. ACCESO A LOS CANALES DE DENUNCIA

La Fuerza Aeroespacial Colombiana cuenta con una red integral, robusta y articulada de mecanismos de acceso a la información pública y canales de denuncia, diseñada para garantizar la transparencia, la confianza ciudadana y la rendición de cuentas. Esta estructura institucional se sustenta en los principios de apertura, legalidad y responsabilidad administrativa, permitiendo que todo servidor, contratista o ciudadano ejerza su derecho a conocer y participar en la vigilancia del correcto uso de los recursos públicos. La red de acceso a la información fortalece el cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 – Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional, asegurando que la gestión institucional se mantenga abierta, verificable y alineada con los más altos estándares de integridad del Estado.

Complementariamente, la Fuerza dispone de canales seguros, confidenciales y trazables para la recepción de quejas, reclamos y denuncias por posibles actos de corrupción, los cuales están integrados a los sistemas de control interno, disciplinario y de integridad. Estos canales —entre ellos plataformas electrónicas, medios escritos, buzones institucionales y mecanismos presenciales— garantizan el deber de denunciar y la protección del denunciante, promoviendo la cooperación activa de todos los miembros de la institución en la defensa del bien público. De esta manera, la Fuerza Aeroespacial Colombiana consolida un sistema sólido, confiable y éticamente blindado frente a cualquier práctica que amenace su legitimidad y el cumplimiento de su misión constitucional.

4.1.1. CANALES INSTITUCIONALES PARA LA RECEPCIÓN Y GESTIÓN DE REPORTES DE POSIBLES ACTOS DE CORRUPCIÓN

- Correo Electrónico: la institución ofrece a funcionarios y ciudadanos la dirección de correo electrónico: anticorrupcion@fac.mil.co para recibir las denuncias por posibles actos de corrupción. Otros comportamientos o casos que no tengan indicios de casos de corrupción o PQRSDF, se remiten por competencia a la Oficina de Orientación Ciudadana u otra área responsable a la cual el caso le competa.
- La Línea Anticorrupción 157 es el canal oficial establecido por el Ministerio de Defensa Nacional y coordinado por la Policía Nacional para la recepción de denuncias, quejas e informaciones relacionadas con posibles actos de corrupción dentro del Sector Defensa. Este mecanismo permanente, seguro y confidencial, opera las 24 horas del día y garantiza la atención oportuna de los reportes efectuados por ciudadanos y servidores públicos, quienes en ejercicio de su deber contribuyen a la defensa de la legalidad y la integridad institucional. Los casos registrados a través de

la Línea 157 son analizados e investigados por la Dirección de Investigación Criminal e Interpol (DIJIN), autoridad competente para adelantar las diligencias investigativas, manteniendo la debida reserva de la información y actuando conforme a los procedimientos establecidos por la ley. Este canal se consolida como una herramienta estratégica del Ministerio de Defensa Nacional para fortalecer los valores de transparencia, prevenir prácticas indebidas y asegurar que toda conducta contraria a la ética pública reciba el trámite y las sanciones correspondientes, en defensa de la legitimidad y el honor de las Fuerzas Militares y de Policía de Colombia.

- De Forma Presencial: cualquier funcionario tiene la posibilidad de reportar su caso de manera presencial en la Oficina de Integridad y Transparencia, o por medio de su línea de conducto regular.
- Formulario Web: de igual manera, se cuenta con un formulario web, cuyo acceso se efectúa a través del portal web https://www.fac.mil.co/, reporte que es direccionado directamente al correo anticorrupcion@fac.mil.co.
- Por escrito: cualquier ciudadano o funcionario, puede reportar por escrito un posible acto de corrupción, el cual debe ser tramitado por medio de los sistemas de información y canales vigentes, por ejemplo, Hermes y correo electrónico.

4.1.2. CANALES INSTITUCIONALES PARA LA RECEPCIÓN DE PQRSDF - OFICINA DE ORIENTACIÓN CIUDADANA

- Correo Electrónico: la institución ofrece a la ciudadanía una dirección de correo electrónico oficial atencionalusuario@fac.mil.co para recibir las PQRSDF, así mismo todas las Unidades Militares Aéreas tienen su propio correo electrónico para la recepción de las diferentes PQRSDF.
- Línea Telefónica: la FAC tiene líneas telefónicas dedicadas exclusivamente para la recepción de PQRSDF, los cuales se administran desde el nivel central y desde las Unidades Militares Aéreas. Estos números telefónicos se actualizan permanentemente y pueden ser consultados a través de la página web institucional.
- Buzón Físico: en la Oficina de Atención y Orientación Ciudadana de la FAC y en sus distintas sedes, se han instalado buzones físicos claramente identificados para que los ciudadanos depositen sus PQRSDF por escrito si desean hacerlo.
- De Forma Presencial: la FAC cuenta con puntos de atención al ciudadano a nivel Operacional y Táctico. En estos puntos, los ciudadanos pueden presentar sus PQRSDF de forma personal y recibir asistencia directa de personal capacitado. A nivel central o estratégico, la FAC tiene una Oficina de Atención Ciudadana, espacio que está diseñado para recibir a los ciudadanos que deseen presentar sus PQRSDF de manera presencial y recibir orientación sobre el proceso, se cuenta además con una sala al fondo de la oficina para atender de manera privada a quienes de acuerdo con los criterios de privacidad o sensibilidad así se requiera.

- Formulario Web: la Fuerza Aeroespacial Colombiana, cuenta con un formulario web a través del cual los usuarios pueden acceder a mencionado formulario, este está diseñado específicamente para presentar PQRSDF. Mencionada herramienta proporciona campos estructurados para cada tipo de solicitud (peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, denuncias y felicitaciones), lo que facilita el proceso de registro y seguimiento, se accede a través del portal web https://www.fac.mil.co/.

4.2. EL DEBER DE DENUNCIAR

Todo servidor militar o civil que integre la Fuerza Aeroespacial Colombiana tiene el deber ineludible y la obligación legal, ética y disciplinaria de reportar de manera inmediata cualquier conocimiento, indicio o sospecha de actos de corrupción, irregularidades administrativas o conductas contrarias a la integridad institucional. El silencio, la omisión o la indiferencia frente a estos hechos constituyen faltas graves que atentan contra los principios de legalidad, transparencia y lealtad al Estado. Este deber no admite excepciones: cada miembro de la Fuerza, sin distinción de grado, jerarquía o cargo, está comprometido a actuar con firmeza y valentía en defensa del interés público y del buen nombre de la Institución. Denunciar no es una opción, es una obligación que reafirma el compromiso con la Constitución, la ley y los valores que sustentan el uniforme que se porta.

Es por ello por lo que, la Fuerza Aeroespacial Colombiana garantiza que toda denuncia será recibida con absoluta reserva, gestionada por los canales oficiales y tratada bajo los más altos estándares de confidencialidad, protección y debido proceso. La Institución cuenta con un sistema integral de recepción, verificación y análisis de denuncias que protege la identidad del denunciante, evita represalias y asegura que cada caso siga el curso investigativo que la ley determine. Confiar en el sistema es confiar en la Fuerza: denunciar fortalece la legitimidad, protege la misión y preserva la honra de quienes sirven con rectitud. En consecuencia, todo funcionario debe entender que la lealtad no se mide por el silencio ante la corrupción, sino por la determinación de enfrentarla con valor y convicción.

4.3. EL DEBER DE PROTEGER AL DENUNCIANTE O QUEJOSO

La Fuerza Aeroespacial Colombiana garantiza todas las condiciones de seguridad, protección y confidencialidad a los servidores públicos, contratistas y ciudadanos que, en cumplimiento de su deber, reporten posibles actos de corrupción o irregularidades administrativas. Ninguna persona dentro de la Institución podrá ser objeto de represalias, señalamientos o perjuicios laborales, disciplinarios o personales por haber ejercido su derecho y obligación de denunciar. El denunciante será protegido bajo los principios de reserva, legalidad y buena fe, y contará con la plena confianza de que la Institución actuará con justicia, respeto y rigor ético. Denunciar es un acto de valor institucional que contribuye directamente a la defensa de la integridad, la legitimidad y la reputación de la Fuerza.

Por otro lado, los comandantes, directores y jefes de todas las unidades y dependencias tienen el deber reglamentario de ser garantes de la protección del denunciante y custodios de la información reportada. Ningún superior podrá obstaculizar, limitar, coartar o desincentivar la intención de un funcionario o servidor de presentar una denuncia sobre posibles actos de

corrupción. La Fuerza Aeroespacial Colombiana aplicará todo el peso de la ley a quien, por acción u omisión, vulnere la protección del denunciante o quebrante la reserva institucional. La transparencia y la verdad son principios no negociables; por tanto, la Institución reafirma su compromiso de respaldar con decisión y firmeza a quienes eligen la integridad como camino de servicio a la Patria.

4.4. EL DEBER DE ACTUAR CONFORME A LA LEY FRENTE A DENUNCIAS O QUEJAS FALSAS

Así como la Fuerza Aeroespacial Colombiana promueve y protege el derecho y el deber de denunciar hechos que puedan afectar la integridad institucional, también reconoce la necesidad de gestionar de manera responsable los casos en los que se evidencie la presentación de denuncias falsas, malintencionadas o carentes de fundamento, formuladas con el propósito de afectar la honra, el buen nombre o la estabilidad de funcionarios, servidores públicos o terceros.

Cuando, en el marco de las actuaciones adelantadas conforme a los procedimientos vigentes, se identifiquen indicios de que una denuncia ha sido presentada con dolo, falsedad o intención de causar daño, la Institución procederá a poner los hechos en conocimiento de las autoridades competentes y adelantará, en el ámbito de sus funciones, las actuaciones administrativas o disciplinarias que resulten procedentes, de conformidad con la normatividad aplicable y con pleno respeto del debido proceso.

En consecuencia, la Fuerza Aeroespacial Colombiana propenderá por prevenir el uso indebido de los mecanismos de denuncia, promoviendo su utilización responsable y ética, y adoptará las medidas institucionales orientadas a salvaguardar la verdad, la confianza pública y la legitimidad de la Institución, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las autoridades judiciales y de control externo. El ejercicio del derecho a denunciar implica responsabilidad; su uso indebido puede afectar la integridad institucional y será gestionado conforme al marco jurídico vigente.

Capítulo 5.
RESPONSABILIDADES PARA LA GESTIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO DE QUEJAS POR POSIBLES ACTOS DE CORRUPCIÓN

La Fuerza Aeroespacial Colombiana, en cumplimiento de su deber constitucional de promover la transparencia, la probidad y la confianza pública, establece en el presente capítulo los lineamientos institucionales para la recepción, gestión, trámite y seguimiento de las quejas por posibles actos de corrupción, en concordancia con la normatividad vigente que rige la función pública, el control disciplinario, el régimen de integridad y los procedimientos institucionales aplicables. En el marco de sus competencias funcionales, el Departamento Estratégico Gestión Documental (DEGED) y la Oficina de Atención y Orientación al Ciudadano (OFAOC) son las dependencias responsables de la recepción, radicación y registro de las PQRSDF y quejas, a través de los sistemas y canales institucionales establecidos.

Las denuncias o quejas relacionadas con posibles actos de corrupción deberán ser allegadas y puestas en conocimiento de la Oficina de Integridad y Transparencia (OFINT), para efectos de articulación, análisis preliminar, seguimiento y direccionamiento, en el marco del Sistema de Integridad y sin perjuicio de las competencias asignadas a las demás dependencias y autoridades competentes. La gestión de fondo, investigación y respuesta de las quejas corresponderá a las autoridades competentes a las cuales se les asigne el trámite por competencia funcional, quienes deberán actuar conforme a los términos de ley, con celeridad, rigor técnico, objetividad e imparcialidad, garantizando los principios de legalidad, eficiencia, responsabilidad y transparencia.

Así, toda omisión, demora injustificada o manejo inadecuado del trámite deberá ser gestionado conforme a los procedimientos y competencias establecidos en la normatividad vigente, y podrá dar lugar a las actuaciones administrativas, disciplinarias o de otra naturaleza que resulten procedentes, de acuerdo con el régimen legal aplicable, en concordancia con el compromiso institucional de promover la integridad y fortalecer la transparencia en el servicio público militar.

Nota:

- El presente reglamento no asigna funciones, responsabilidades, tareas, bienes ni servicios a las dependencias de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, las cuales se encuentran definidas en los actos administrativos de organización, el TOE y los manuales de funciones vigentes.
- En consecuencia, las Oficinas Regionales de Control Interno desarrollarán sus actuaciones en materia de integridad institucional en el marco de las funciones y competencias que les han sido asignadas, y en articulación con la Oficina de Integridad y Transparencia, conforme a los lineamientos, orientaciones y

disposiciones impartidas por el señor Inspector General y a los procedimientos institucionales aplicables.

- Para efectos del fortalecimiento del Sistema de Integridad Institucional, la Oficina de Integridad y Transparencia promoverá mecanismos de comunicación, coordinación y acompañamiento con las Oficinas Regionales de Control Interno, orientados a la adecuada implementación de las políticas y lineamientos de integridad, sin perjuicio de las competencias de las demás dependencias y sin generar duplicidad de esfuerzos ni traslape de responsabilidades.

5.1. LINEAMIENTOS PARA LA INSPECCIÓN GENERAL – OFICINA DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA PARA LA GESTIÓN, TRÁMITE Y CONTROL DE QUEJAS O DENUNCIAS POR POSIBLES ACTOS DE CORRUPCIÓN

Las actividades relacionadas con la gestión, trámite y control de las quejas o denuncias por posibles actos de corrupción se desarrollarán conforme a las funciones y competencias asignadas a cada dependencia en el acto administrativo de organización, el TOE y los manuales de funciones vigentes.

En este marco, los siguientes lineamientos orientan la articulación, coordinación y seguimiento institucional de las quejas o denuncias por posibles actos de corrupción por parte de la Oficina de Integridad y Transparencia, en coordinación con la Inspección General, de conformidad con la normatividad vigente y en el marco del Sistema de Integridad y del Sistema de Control Interno.

Articulación para la recepción y registro:

- Promover que las quejas o denuncias por posibles actos de corrupción sean recibidas y registradas a través de los canales y sistemas institucionales autorizados, conforme a la normatividad vigente.

Análisis preliminar de competencia:

- Orientar la verificación inicial de la naturaleza y alcance de los reportes, con el fin de facilitar su direccionamiento a la autoridad competente, en coordinación con las instancias jurídicas correspondientes.

Confidencialidad de la información:

- Propender por la protección de la identidad del denunciante y la reserva de la información sensible, de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Direccionamiento y trazabilidad:

- Facilitar la remisión oportuna de los casos a las dependencias o autoridades competentes para su gestión de fondo, promoviendo la trazabilidad de las actuaciones adelantadas.

Orientación al denunciante:

- Promover la orientación institucional a los denunciantes, cuando sea procedente, sobre los mecanismos de seguimiento y protección establecidos en la normatividad vigente.

Seguimiento institucional:

- Impulsar el seguimiento a los casos remitidos, con el fin de verificar el avance de las actuaciones, el cumplimiento de los plazos legales y la adopción de medidas preventivas, sin perjuicio de las competencias de las instancias responsables.

Consolidación de información:

- Propender por la recopilación y análisis de información agregada sobre el estado y resultados de los trámites, como insumo para la mejora continua del Sistema de Integridad.

Informes institucionales:

- Facilitar la elaboración de informes de carácter institucional dirigidos a la Inspección General, orientados a fortalecer la transparencia, la integridad y la prevención de riesgos de corrupción.

Gestión documental:

- Promover la adecuada conservación, custodia y trazabilidad de la documentación asociada a los casos, conforme a la normatividad archivística y de gestión documental vigente.

Retroalimentación y prevención:

- Fomentar la emisión de alertas, recomendaciones y acciones de mejora orientadas a fortalecer los mecanismos de control, transparencia y rendición de cuentas.

Comunicación de alertas:

- Promover la puesta en conocimiento de las autoridades competentes sobre situaciones de incumplimiento, dilación o irregularidades identificadas, para lo de su competencia, conforme al marco jurídico vigente.

5.2. LINEAMIENTOS PARA LOS RESPONSABLES COMPETENTES DE GESTIÓN, INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA A FONDO DE QUEJAS O DENUNCIAS POR POSIBLES ACTOS DE CORRUPCIÓN

5.2.1. DEFINICIÓN DE RESPONSABLES COMPETENTES

Para efectos del presente reglamento, la gestión, investigación y respuesta de fondo de las quejas o denuncias por posibles actos de corrupción corresponderá a los Comandos, Unidades Militares Aéreas, Oficinas de Control Interno, asesores jurídicos, áreas, dependencias o instancias competentes, de acuerdo con la competencia funcional definida en la ley, los reglamentos y los actos administrativos vigentes.

Las actuaciones adelantadas por dichas instancias se realizarán conforme a los procedimientos establecidos y en observancia de los principios de legalidad, objetividad, transparencia, responsabilidad y celeridad, garantizando el cumplimiento de los plazos, la confidencialidad de la información y el respeto por la normatividad aplicable.

5.2.2. LINEAMIENTOS PARA LOS RESPONSABLES COMPETENTES

- Adelantar las actuaciones que les correspondan dentro del ámbito de su competencia funcional, conforme a la ley, los reglamentos y los actos administrativos vigentes.
- Observar los términos legales aplicables y los principios de legalidad, objetividad, transparencia, responsabilidad y celeridad.
- Analizar la información disponible relacionada con la queja o denuncia, sin perjuicio de las decisiones que correspondan según la naturaleza del asunto.
- Garantizar la confidencialidad de la información y la protección de los derechos de las partes involucradas.
- Documentar las actuaciones realizadas conforme a los procedimientos que resulten aplicables a cada caso.
- Cuando resulte procedente, coordinar con otras instancias institucionales, de acuerdo con la normatividad vigente.
- Adelantar las actuaciones necesarias que permitan el cierre formal del trámite, dejando constancia de las decisiones adoptadas y del cumplimiento de los procedimientos aplicables.

PARTE IV.

COMITÉS INSTITUCIONALES



INTENCIONALMENTE EN BLANCO

Capítulo 6.
COMITÉ DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA (COINT)

6.1. INTEGRANTES DEL COINT

- Inspector General FAC.
- Director de Inspecciones.
- Jefe Oficina de Integridad y Transparencia.
- Especialista Estratégico de Asuntos Legales Control Institucional.

6.2. RESPONSABILIDADES DEL COINT

6.2.1. RESPONSABILIDAD PRINCIPAL DEL COINT

El Comité de Integridad y Transparencia (COINT) es un órgano técnico de apoyo de la Oficina de Integridad y Transparencia de la Inspección General, orientado al análisis técnico de la información relacionada con la trazabilidad de los casos por posibles actos de corrupción que se tramitan en la Fuerza Aeroespacial Colombiana. Este Comité, integrado por personal especializado de la Inspección General, se reúne una vez al mes para revisar, desde un enfoque técnico, jurídico y operativo, la información disponible sobre el estado general de los casos en materia de integridad, como insumo para el fortalecimiento institucional. Su labor contribuye a la coherencia y trazabilidad de la información institucional, en el marco de la normatividad vigente y con observancia de las disposiciones sobre reserva y confidencialidad de la información.

6.2.2. RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS DEL COINT

- Analizar la gestión y seguimiento de los casos.

El Comité realiza análisis técnico de la información disponible sobre la trazabilidad y el estado general de los trámites adelantados por los Comandos, Unidades Militares Aéreas, Oficinas de Control Interno, asesores jurídicos y demás dependencias competentes, con el fin de identificar tendencias, alertas y aspectos relevantes como insumo para el fortalecimiento de la integridad institucional, conforme a la normatividad vigente.

- Analizar la consistencia jurídica y técnica de la información.

El Comité analiza la consistencia jurídica y técnica de la información disponible en los casos en estudio, identificando aspectos relevantes frente a los procedimientos aplicables y a la normatividad institucional vigente, como insumo técnico para la gestión institucional correspondiente.

- Asesorar en el análisis de criterios operativos y militares.

El Comité asesora a la Oficina de Integridad y Transparencia en los casos que requieran apreciación militar u operativa, aportando recomendaciones técnicas orientadas al fortalecimiento de la disciplina, la transparencia y la integridad en el ejercicio misional, para consideración de las instancias competentes.

- Identificar tendencias y riesgos institucionales.

El Comité identifica tendencias generales y posibles factores de riesgo institucional a partir del análisis de la información disponible en los casos gestionados, como insumo técnico para el fortalecimiento de la integridad institucional.

- Analizar los temas que determine el Inspector General FAC.

El Comité analiza de manera prioritaria los casos, situaciones o asuntos que sean puestos en su conocimiento por la Inspección General de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, con el fin de aportar insumos técnicos oportunos, conforme a la normatividad vigente.

6.3. NOMBRAMIENTO DEL COINT

El COINT se nombra automáticamente con la toma de posesión de los cargos descritos en el numeral 6.1. “Integrantes el COINT”. Esto aplica de igual manera para los funcionarios que sean nombrados por encargo en ausencia del titular.

Capítulo 7.
COMITÉ ESPECIAL DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA (COEIT)

7.1. INTEGRANTES DEL COEIT

- Inspector General FAC.
- Director de Inspecciones.
- Jefe Oficina de Integridad y Transparencia.
- Especialista Estratégico de Asuntos Legales Control Institucional.
- Funcionarios expertos, asesores y peritos que complementen las competencias y experticia de los integrantes arriba relacionados.

7.2. RESPONSABILIDADES DEL COEIT

7.2.1. RESPONSABILIDAD PRINCIPAL DEL COEIT

El Comité Especial de Integridad y Transparencia (COEIT) es un órgano temporal, técnico y especializado de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, con capacidad para desplegarse in-situ cuando la naturaleza del caso lo requiera, orientado al análisis técnico de casos de especial complejidad o relevancia institucional relacionados con posibles actos de corrupción o con situaciones que afecten la integridad institucional.

El COEIT se convoca por disposición del Inspector General de la Fuerza Aeroespacial Colombiana o por recomendación técnica del Comité de Integridad y Transparencia (COINT), cuando la naturaleza del caso requiera un análisis técnico especializado o multidisciplinario, como insumo para fines institucionales.

Por consiguiente, el COEIT actuará en articulación con la Oficina de Integridad y Transparencia de la Inspección General, a la cual presentará los insumos técnicos y analíticos derivados de su labor, conforme a la normatividad aplicable.

Su actuación se fundamentará en el marco jurídico y normativo aplicable, así como en el Reglamento de Integridad Institucional, que establece los principios y lineamientos para su funcionamiento.

7.2.2. RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS DEL COEIT

- Analizar y valorar los casos especiales remitidos.

El Comité realiza análisis técnico detallado de los casos priorizados por la Inspección General de la Fuerza Aeroespacial Colombiana o puestos en conocimiento a través del Comité de Integridad y Transparencia (COINT), examinando la información disponible y generando insumos técnicos que permitan identificar aspectos relevantes para su eventual trámite por parte de las autoridades competentes, conforme a la normatividad vigente.

- Apoyo técnico en la articulación de análisis especializados.

El Comité apoya la articulación técnica para el análisis especializado de la información, mediante la identificación de perfiles técnicos o jurídicos que puedan aportar insumos analíticos, conforme a la normatividad vigente y sin perjuicio de las competencias de las autoridades responsables de las actuaciones investigativas.

- Emitir conceptos técnicos y jurídicos.

El Comité elabora conceptos técnicos, jurídicos o institucionales sobre los hechos analizados, sustenta sus conclusiones en criterios objetivos y presenta recomendaciones precisas a la Oficina de Integridad y Transparencia y al Inspector General FAC para la adopción de decisiones o medidas correctivas.

- Analizar técnico de aspectos normativos y de integridad

El Comité analiza la información disponible sobre las actuaciones adelantadas por las dependencias competentes, con el fin de identificar aspectos normativos y de integridad relevantes, como insumo para el fortalecimiento institucional, conforme a la normatividad vigente y sin perjuicio de las competencias de las autoridades responsables.

- Recomendar técnicas de carácter institucional

El Comité formula recomendaciones de carácter técnico, derivadas del análisis de la información disponible, orientadas a la identificación de aspectos relevantes en materia de integridad institucional, las cuales constituyen insumos no vinculantes para la consideración de las autoridades competentes, conforme a la normatividad vigente.

- Presentar informe final al Inspector General FAC.

El Comité elabora un informe técnico final que consolida los análisis, hallazgos e insumos técnicos derivados del caso especial, incluyendo recomendaciones técnicas no vinculantes, y lo remite al Inspector General de la Fuerza Aeroespacial Colombiana y a la Oficina de Integridad y Transparencia, para los fines institucionales que correspondan, conforme a la normatividad vigente.

- Analizar los casos o situaciones que determine el Inspector General FAC.

El Comité realiza análisis técnico de los casos o situaciones que sean priorizados por la Inspección General de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, como insumo técnico para los fines institucionales correspondientes, conforme a la normatividad vigente.

7.3. NOMBRAMIENTO DEL COEIT

El COEIT se nombra automáticamente con la toma de posesión de los cargos descritos en el numeral 7.1. “Integrantes del COEIT”. Esto aplica de igual manera para los funcionarios que sean nombrados por encargo en ausencia del titular.

Para el personal de funcionarios expertos, asesores y peritos que complementen las competencias y experticia de los integrantes descritos en numeral 7.1, se deberán nombrar por orden del día de la Inspección General.



INTENCIONALMENTE EN BLANCO

Capítulo 8.
COMITÉ DE COORDINACIÓN PARA MONITOREO DE QUEJAS (CCOMQ)

8.1. INTEGRANTES DEL CCOMQ

- Jefe Oficina de Integridad y Transparencia (OFINT).
- Jefe Oficina de Atención Ciudadana (OFAOC).
- Jefe Departamento Estratégico de Gestión Documental (DEGED).
- Funcionarios expertos, asesores y peritos que complementen las competencias y experticia de los integrantes arriba relacionados.

8.2. RESPONSABILIDADES DEL CCOMQ

8.2.1. RESPONSABILIDAD PRINCIPAL DEL CCOMQ

El Comité de Coordinación para el Monitoreo de Quejas (CCOMQ) es un órgano de articulación institucional, conformado por los departamentos y oficinas del Comando de la Fuerza Aeroespacial Colombiana que, conforme a la normatividad vigente, participan en la recepción, gestión y trámite de quejas o denuncias presentadas ante la Institución.

El CCOMQ tiene como propósito articular y armonizar la información de carácter general relacionada con los distintos mecanismos institucionales de reporte de quejas, como insumo para la coherencia institucional y la prevención de duplicidades en la gestión, así como para facilitar el cumplimiento de los requerimientos de información formulados por el Ministerio de Defensa Nacional, el Comando General de las Fuerzas Militares, el Departamento DANTE, el Observatorio de Transparencia Institucional (OCTI) y demás instancias competentes, conforme a la normatividad vigente.

8.2.2. RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS DEL CCOMQ

- Coordinar la articulación interinstitucional de la gestión de quejas.

El Comité coordina el intercambio de información de carácter general entre las dependencias que participan en la gestión de quejas o denuncias, con el fin de favorecer criterios comunes y coherencia informativa en la aplicación de los procedimientos internos, conforme a la normatividad vigente.

- Examinar la trazabilidad y unicidad de los casos.

El Comité examina información de carácter general relacionada con la trazabilidad de las quejas o denuncias recibidas por los diferentes canales institucionales, con el propósito de identificar posibles duplicidades informativas y apoyar la coherencia de los registros institucionales.

- Contrastar la coherencia institucional en la atención de quejas.

El Comité contrasta la información disponible proveniente de los distintos mecanismos institucionales de recepción y gestión de quejas, con el fin de advertir coherencias o inconsistencias informativas, como insumo para la articulación institucional.

- Consolidar información institucional relacionada con la gestión de quejas.

El Comité consolida información de carácter general proveniente de los sistemas y dependencias institucionales, con el objetivo de facilitar la integridad y consistencia informativa de los registros, conforme a la normatividad vigente.

- Revisar información asociada a compromisos institucionales.

El Comité revisa información general relacionada con los compromisos y lineamientos institucionales en materia de atención y gestión de quejas, como insumo informativo para las instancias competentes.

- Identificar posibles duplicidades informativas en la gestión de quejas.

El Comité identifica posibles duplicidades informativas a partir del análisis de la información disponible, como insumo para la articulación institucional y la prevención de inconsistencias en los registros.

- Caracterizar tendencias generales en la gestión de quejas.

El Comité caracteriza tendencias generales observadas en la información relacionada con la gestión de quejas, con el fin de reconocer patrones o recurrencias, como insumo técnico no vinculante para fines institucionales.

- Cumplir las disposiciones sobre confidencialidad y reserva de la información.

El Comité cumple estrictamente las disposiciones aplicables en materia de confidencialidad, reserva y protección de datos, respecto de la información que sea puesta en su conocimiento durante el desarrollo de sus sesiones.

- Atender asuntos priorizados por la Inspección General FAC.

El Comité atiende, desde un enfoque técnico, los asuntos o información que sean priorizados por la Inspección General de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, conforme a la normatividad vigente

8.3. NOMBRAMIENTO DEL CCOMQ

El CCOMQ se nombra automáticamente con la toma de posesión de los cargos descritos en el numeral 8.1. “Integrantes del CCOMQ”. Esto aplica de igual manera para los funcionarios que sean nombrados por encargo en ausencia del titular.

En relación con los funcionarios expertos, asesores y peritos que complementen las competencias y experticia de los integrantes, descrito en el numeral 8.1, el CCOMQ podrá solicitar la asistencia del Jefe Departamento Estratégico Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos (DEAJU) o del Jefe Oficina de Investigaciones del Comando FAC (OINCO), si los temas a tratar requieren de su asesoramiento.



INTENCIONALMENTE EN BLANCO

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional Constituyente. (1991).

Bundeswehr. (2023). https://www.bundeswehr.de. *Valores, Bundeswehr - Fuerza Aérea Alemana - Wir, Dienen, Deutchland.*, 70. Obtenido de https://www.bundeswehr.de

Centro de Estudios Estratégicos del Ejército Nacional. (2023). Obtenido de https://esdegue.edu.co/es/centro-de-estudios-estrategicos-sobre-seguridad-y-defensa-nacionales-csedn

Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector Seguridad . (2010). *DCAF.* Obtenido de https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF_BG_1_Gobernanza%20del%20Sector%20de%20Seguridad.pdf

Corte Constitucional República de Colombia Rama Judicial. (2021). *C-321/21*. Obtenido de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/c-321-21.htm

Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública. (s.f.). *GOV.CO.* Obtenido de Función Pública: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866

FFMM. (2018). *MFC 1.0 Doctrina Conjunta* (2018 ed.). (CEDCO, Ed.) Bogotá, D.C., Colombia: Imprenta y publicaciones COGFM.

Journal of Global Security Studies. (2024). Far from Home: The Impact of Corruption on Tactical Military Effectiveness.

Ley 1952 de 2019. (s.f.). *EVA Gestor Normativo de la Función Pública*. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324

Ministerio de Defensa . (2021). Obtenido de https://www.mindefensa.gov.co/

NATO Integridad Institucional (Building Integrity) Programme. (13 de Octubre de 2023). *NATO´s Strategic Warfare Development Command*. Obtenido de https://www.act.nato.int/article/building-integrity-in-nato/

OECD. (2020). Obtenido de Manual de la OECD sobre Integridad Pública: https://www.oecd.org/es/publications/2020/05/oecd-public-integrity-handbook_598692a5.html

Organization of American States. (1996/1997). *INTER-AMERICAN CONVENTION AGAINST CORRUPTION (B-58)*. Obtenido de https://www.oas.org/en/sla/dil/inter_american_treaties_B-58_against_Corruption.asp

OTAN - NATO. (2010). *Fomento de la Integridad y Reducción de la Corrupción en Defensa: Un Compendio de Buenas Prácticas*. Obtenido de https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2021/7/pdf/210705_BI_Compendium_Spanish.pdf

RAE. (2014). *Real Academia Española*, 23.3. Recuperado el 2020, de DLE - Diccionario de la lengua española: https://dle.rae.es

Reglamento de Integridad de la Fuerza Aeroespacial Colombiana. (s.f.). Obtenido de https://www.fac.mil.co/sites/default/files/2024-01/ptsepu_fac_2024_0.pdf

Royal Air Force. (2023). Obtenido de https://www.raf.mod.uk/

SIPRI ANUARIO. (2023). INSTITUTO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN PARA LA PAZ DE ESTOCOLMO (*STOCKHOLM INTERNATIONAL PEACE RESEARCH INSTITUTE).* Obtenido de https://www.sipri.org/sites/default/files/2023-09/yb23_summary_es.pdf

Transparecia Internacional (Transparency International). (2021). Índice de Percepción de la Corrupción. (*Corruption Perceptions Index)*. Obtenido de https://www.transparency.org/en/cpi/2021

Transparencia Internacional (Transparency International). (2023). Transparencia Internacional la coalición global contra la corrupción (*Transparency International the global coalition against corruption)*. Obtenido de https://www.transparency.org/en/cpi/2023

Transparencia Internacional (Transparency International). (2023). Transparencia Internacional, la coalición global contra la corrupción (*Transparency International the global coalition against corruption)*. Obtenido de https://www.transparency.org/en/

Transparencia Internacional Defensa y Seguridad (Transparency International Defense & Security). (2020). Índice de Integridad de la Defensa del Gobierno (*Government Defence Integrity Index)*. Obtenido de https://ti-defence.org/gdi/

Transparencia Internacional (Transparency International) (2024). La Coalición Global Contra la Corrupción (Transparency International the Global Coalition Against Corruption). (2024). *Corruption Perceptions Index*. Obtenido de https://www.transparency.org/en/cpi/2024

U.S. Army War College. (2023). Obtenido de https://www.armywarcollege.edu/

Naciones Unidas (United Nations). (2023). Mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas (*United Nations Peacekeeping)*. Obtenido de https://peacekeeping.un.org/en

Naciones Unidas (United Nations. (2023). Departamento de operaciones de paz (*Department of Peace Operations)*. Obtenido de https://peacekeeping.un.org/en

Naciones Unidas (United Nations Office on Drugs and Crime UNODC. (2019)). Prevención y lucha contra la corrupción: una recopilación de buenas prácticas y lecciones aprendidas (Preventing and Combating Corruption: A Compilation of Good Practices and Lessons Learned). Viena, Naciones Unidas.

Naciones Unidas (United Nations) Operaciones de paz (Peace Operations). (2004/2005). Obtenido de https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/yir2004.pdf

Academia Militar de Estados Unidos (United States Military Academy). (2023). Obtenido de https://www.westpoint.edu/

Veshi, B. (Noviembre de 2018). *ETIMOLOGÍA ORIGEN DE LA PALABRA*. Obtenido de etimologia.com: https://etimologia.com/integridad/

World Bank. (2008). *Fraud and Corruption Awareness Handbook: A Handbook for Civil Servants*. Obtenido de https://documents1.worldbank.org/curated/en/309511468156866119/pdf/877290PUB0Frau00Box382147B00PUBLIC0.pdf



MANUAL FAC-8.1-C – PÚBLICO

REGLAMENTO DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL

- RIFAC -

2ª EDICIÓN (2026)