

PLAN ANUAL DE VACANTES 2022

**FUERZA AÉREA
COLOMBIANA**



**ASÍ SE VA A LAS
ESTRELLAS**



**El futuro
es de todos**

**Gobierno
de Colombia**

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes 2022 de la Fuerza Aérea Colombiana - FAC, es el documento en el cual se relacionan las vacantes a nivel institucional respecto a la Planta de personal autorizada. De acuerdo a lo anterior, se especifican las vacantes a suplir y la modalidad de provisión, teniendo en cuenta las necesidades del Comando Fuerza Aérea Colombiana y de las Unidades Militares Aéreas, por la ocurrencia de situaciones tales como: cumplimiento de requisitos para percibir la pensión de jubilación, retiro (forzoso, voluntario, por declaratoria de insubsistencia como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral), entre otras.

CONTENIDO

LISTA DE TABLAS.....	4
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
ALCANCE	5
METODOLOGÍA.....	5
MARCO LEGAL	6
TÉRMINOS ASOCIADOS	6
ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	8
RESPONSABILIDADES.....	10
SEGUIMIENTO Y MONITOREO.....	10

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Personal Decreto de Planta Fuerza Aérea Colombiana por niveles.	8
Tabla 2. Empleos provistos 01-01-2022 Vs. Empleos vacantes 01-01-2022.....	9
Tabla 3. Indicador del plan.....	10

OBJETIVO GENERAL

Realizar la planeación anual de la provisión del talento humano del personal civil de la Fuerza Aérea Colombiana - FAC, a partir de la identificación de los cupos disponibles en Planta y las necesidades de personal a nivel institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Identificar los cupos disponibles en la Planta de la FAC, de acuerdo a los niveles jerárquicos de los empleos del Sector Defensa, cargo y grado.
- b) Asignar las vacantes de acuerdo al análisis de los cupos disponibles por Planta y las necesidades del personal civil.

ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes permite realizar la planeación del personal civil de la FAC para la vigencia, teniendo en cuenta:

- a) Cálculo de los cupos disponibles en Planta.
- b) Cálculo de los cargos, grados y perfiles necesarios para atender las necesidades.
- c) Identificación de las posibles alternativas para suplir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para la vigencia.
- d) Estimación de los costos para suplir las vacantes establecidas.

METODOLOGÍA

El Plan Anual de Vacantes se estructuró teniendo en cuenta los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. De otra parte, se relacionan en el Plan las vacantes por cargo y grado requeridas a nivel institucional, determinando las necesidades institucionales de mayor prioridad a cubrir, y así cumplir la misión institucional.

El personal de tamaño de Fuerza del Departamento Estratégico Transformación - DETRA o la Dependencia que ordene el alto mando, debe elaborar al término de cada vigencia el Plan Anual de Vacantes, indicando los cargos vacantes, teniendo en cuenta aspectos como: cumplimiento de requisitos para la pensión, retiro forzoso, retiro voluntario, entre otras, con el fin de dar cumplimiento a la misión institucional.

Adicionalmente, la dependencia en mención es la encargada de realizar el control de Planta de personal de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional, con el fin de no exceder los cupos autorizados por cargo y grado según el Decreto de Planta vigente y según las necesidades institucionales asignar las vacantes cuando sea requerido.

MARCO LEGAL

- Ley 909 de 2004, artículo 15 Las Unidades de personal de las entidades, literal b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.
- Manual Operativo Sistema de Gestión del Departamento Administrativo de la Gestión Pública - Dimensión talento humano - Política de gestión y desempeño institucional del talento humano.

TÉRMINOS ASOCIADOS

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

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

Clasificación según la naturaleza de las funciones

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

Artículo 5º. Nivel Directivo. Comprende los empleos que tengan asignadas funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Artículo 6º. Nivel Asesor. Comprende los empleos que tengan asignadas funciones de asistencia en materias directas o de apoyo con la seguridad y defensa, incluida el área misional de salud, así como las de aconsejar y asesorar a la alta dirección del Sector Defensa, y a los servidores públicos uniformados y no uniformados, de las entidades y dependencias que conforman el Sector Defensa.

Se entiende por empleos de alta dirección del Sector Defensa, los correspondientes al Ministro, Viceministros, Secretario General, Comandante General de las Fuerzas Militares, Comandantes y Segundos Comandantes de Fuerza o de Unidad Táctica, Director y Subdirector de la Policía Nacional, Superintendente, Gerente, Director o Presidente, de Entidad Descentralizada, Adscrita y Vinculada.

Artículo 7°. Nivel Profesional. Comprende los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Artículo 8°. Nivel Orientador en Defensa o Espiritual. Comprende los empleos públicos de los centros educativos y escuelas de formación del Sector Defensa, cuyas funciones están asociadas al proceso educativo formal, al aprendizaje y entrenamiento de técnicas y tecnologías existentes en el Sector Defensa; o cuya naturaleza corresponda a funciones de orientación y acompañamiento espiritual de los servidores públicos y sus familias que integran el Sector Defensa, dentro de los planes, programas y proyectos institucionales.

Artículo 9°. Nivel Técnico. El nivel técnico comprende:

1. La categoría técnica de servicios, de inteligencia, o de Policía Judicial: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales propias del Sector Defensa, así como aquellas que guarden relación directa con la confianza, seguridad y protección de los integrantes de la Fuerza Pública, en especial las asignadas a las unidades y reparticiones militares y de policía.
2. La categoría técnica para apoyo de seguridad y defensa: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas transversales y de apoyo, de orden administrativo del Sector Defensa, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Artículo 10°. Nivel asistencial. El Nivel Asistencial comprende:

1. La categoría auxiliar de servicios, de inteligencia, o de Policía Judicial: Agrupa los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas misionales propias de los niveles superiores pertenecientes al Sector Defensa, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución, así como aquellas que se desarrollan en apoyo a la actividad misional de defensa y seguridad del Sector Defensa, en especial las ejecutadas en las unidades y reparticiones militares y de policía, las cuales

deben guardar relación directa con labores de inteligencia, confianza, seguridad o protección de los integrantes de la Fuerza Pública.

2. La categoría auxiliar para apoyo de seguridad y defensa: Agrupa los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas de orden administrativo, propias de los niveles superiores pertenecientes al Sector Defensa, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La Planta de personal de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional - Fuerza Aérea Colombiana, se fundamenta en el Decreto No. 0117 de fecha 31 de Enero de 2013, en el cual se establecen 2.834 cupos, distribuidos en los niveles jerárquicos asesor, profesional, orientador, técnico y asistencial, así:

Tabla 1. Personal Decreto de Planta Fuerza Aérea Colombiana por niveles.

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

ASISTENCIAL	Auxiliar de Servicio 26	8
	Auxiliar de Servicio 24	22
	Auxiliar de Servicio 23	20
	Auxiliar de Servicio 22	2
	Auxiliar de Servicio 20	21
	Auxiliar de Servicio 19	2
	Auxiliar de Servicio 18	53
	Auxiliar de Servicio 16	198
	Auxiliar de Servicio 15	20
	Auxiliar de Servicio 14	187
	Auxiliar de Servicio 13	142
	Auxiliar de Servicio 12	17
	Auxiliar de Servicio 11	950
	Auxiliar de Servicio 10	8
	Auxiliar de Servicio 9	5
	Auxiliar de Servicio 8	93
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 24	2
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 23	4
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 20	4
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 18	20
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 16	2
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 15	1
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 14	25
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 13	55
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 11	319
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 10	1
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 9	48
TOTAL	2834	
Trabajadores Oficiales	5	

Respecto al Decreto de Planta autorizado para la Fuerza Aérea Colombiana, se tiene que la Planta se encuentra provista en un 92,41%. Por otra parte, con relación al documento en mención y los efectivos a corte 01 de enero de 2022, las vacantes estimadas son las enunciadas en la siguiente tabla:

Tabla 2. Empleos Provistos 01-01-2022 Vs. Empleos Vacantes 01-01-2022.

<i>Nivel</i>	<i>Empleos provistos 01-01-2022</i>	<i>Empleos vacantes 01-01-2022</i>
Asesor	94	5
Profesional	58	2
Orientador	123	5
Técnico	304	14
Asistencial	2029	200
<i>Subtotal</i>	2608	226
<i>Total</i>	2834	

Respecto a lo anterior, la asignación de vacantes se realizará según las necesidades institucionales, las políticas de personal y los lineamientos del mando para cumplir la misión institucional, las cuales serán cubiertas de acuerdo al procedimiento aplicado por el Comando de Desarrollo Humano – CODEH. Así mismo, las vacantes deben actualizarse teniendo en cuenta las diferentes variables que inciden en el Plan, las cuales son: cumplimiento de requisitos para percibir la pensión de jubilación, retiro (forzoso, voluntario, por declaratoria de insubsistencia como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral), entre otras. Aunado a ello, es fundamental verificar la programación presupuestal del rubro de Gastos de

Personal.

Es de resaltar, que la institución actualmente adelanta con la Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC, el proceso de selección de cuatrocientos cincuenta y ocho (458) cargos de carrera administrativa, con el fin de cubrir los cargos en vacancia definitiva y en provisionalidad a través del mérito, igualdad y oportunidad.

RESPONSABILIDADES

El responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo, es el personal de tamaño de fuerza del Departamento Estratégico Transformación - DETRA, teniendo en cuenta el cumplimiento de requisitos para pensión de jubilación, retiro (forzoso, voluntario, por declaratoria de insubsistencia como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral), entre otras.

SEGUIMIENTO Y MONITOREO

El Departamento Estratégico Transformación de la Subjefatura Estado Mayor Estrategia y Planeación - SEMEP, es el encargado de realizar el seguimiento y monitoreo al cumplimiento del plan de acuerdo a los lineamientos emitidos y acordados con el Comando de Desarrollo Humano - CODEH y el Comandante de la Fuerza Aérea Colombiana.

Tabla 3. Indicador del plan.

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

Fuente: SEMEP - DETRA, 2022.

Por último, para el año 2021 la institución obtuvo un 2,9% de rotación de personal, considerando el personal que ingresa, el personal retirado, el personal al inicio y al final del período en la institución.