

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2022

---

**FUERZA AÉREA  
COLOMBIANA**



**ASÍ SE VA A LAS  
ESTRELLAS**



El futuro  
es de todos

Gobierno  
de Colombia

## INTRODUCCIÓN



El marco de referencia definido en la Política Estratégica de Talento Humano del MIPG, reconoce al talento humano como el principal activo con el que cuentan las organizaciones públicas por la contribución de su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de las metas institucionales; por lo que el recurso humano se constituye en el gran factor de éxito para el cumplimiento de la misión de la Fuerza Aérea Colombiana.

Para la implementación de la Política de Talento Humano del MIPG, el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- plantea que es necesario alinear las prácticas de talento humano con los objetivos y la misión de la entidad y que, para lograrlo, se requiere vincular todos los procesos al proceso de Gestión Humana.

En cumplimiento a estas directrices, al Decreto 1499 de 2017 y a lo establecido por el Alto Mando, el Comando de Desarrollo Humano elabora el Plan estratégico de Talento Humano para la vigencia 2022 para el personal Militar y

*Fuente: Imágenes Archivo FAC*

Civil de la FAC; plan que tiene como propósito la articulación de los lineamientos en materia de Gestión Humana a la misión y la visión de la FAC, el cual está estructurado a partir de la gestión estratégica definida en cada uno de los planes y programas que propenden por el cumplimiento de los objetivos institucionales basado en un enfoque por competencias, bienestar e integralidad del talento humano.

La Gestión Humana para la FAC, es un elemento transversal a todos los procesos que permite el cumplimiento de la misión, por eso se hace necesario el establecimiento de planes, políticas y procedimientos, que reflejan el direccionamiento de la Institución en todos los aspectos del Talento Humano. Entre los documentos Institucionales propios del desarrollo del proceso Gestión Humana, establecidos para la vigencia 2022 se resaltan:

PRODUCTOS DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO 2022 CODEH	LIDER DEL DOCUMENTO
Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Centro Direccionamiento Operacional de Desarrollo Humano
Plan Institucional de Capacitación 2022	Jefatura de Educación Aeronáutica y Espacial
Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022	Jefatura de Relaciones Laborales
Plan de Monitoreo del SIGEP 2022	Jefatura de Relaciones Laborales
Informe de Diagnostico Riesgo Psicosocial (Ultima vigencia analizada)	Jefatura de Relaciones Laborales
Plan General de Bienestar 2022	Jefatura de Bienestar y Familia
Programa de Inducción y Reinducción 2022	Jefatura de Potencial Humano
Informe Medición Clima Organizacional 2021	Jefatura de Potencial Humano
Informe Medición Cultura Organizacional 2021	Jefatura de Potencial Humano
Informe General de Desempeño Personal militar 2021	Junta Clasificadora
Informe General de Desempeño Personal civil 2021	Jefatura de Relaciones Laborales
Programa de Desvinculación Asistida, Transición de Carrera 2022.	Jefatura de Bienestar y Familia

Fuente: CODEH- CEODE



## CONTENIDO

MARCO LEGAL .....	5
ALCANCE .....	8
OBJETIVO GENERAL .....	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	9
MARCO ESTRATÉGICO .....	11
MARCO CONCEPTUAL.....	16
TÉRMINOS Y LINEAMIENTOS .....	21
EJECUCIÓN DEL PLAN .....	22
ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA.....	40
RESPONSABILIDADES.....	41
SEGUIMIENTO Y MONITOREO.....	41
RIESGOS Y CONTROLES .....	42
EVALUACIÓN .....	42

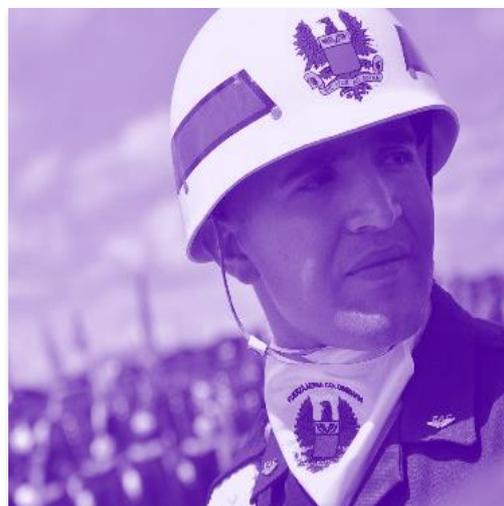
## MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normatividad asociada a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano:

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
DECRETO 1211 DE 1990.	Por el cual se reforma el estatuto del personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares.
DECRETO 1214 DE 1990.	Por el cual se reforma el estatuto y el régimen prestacional civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional.
LEY 30 DE 1992.	Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.
LEY 100 DE 1993.	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
LEY 352 DE 1997.	Por la cual se reestructura el sistema de salud y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad social para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.
LEY 403 DE 1997.	Por la cual se establecen estímulos para los sufragantes.
LEY 489 DE 1998.	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
LEY 734 DE 2002.	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
LEY 906 DE 2004.	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal. (Corregida de conformidad con el Decreto 2770 de 2004).
LEY 909 DE 2004.	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
LEY 923 DE 2004.	Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que deberá observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen pensional y de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literal e) de la Constitución Política.
LEY 951 DE 2005.	Por la cual se crea el acta de informe de gestión.
LEY 979 DE 2005.	Por medio de la cual se modifica parcialmente la Ley 54 de 1990 y se establecen unos mecanismos ágiles para demostrar la unión marital de hecho y sus efectos patrimoniales entre compañeros permanentes.
	Por la cual se establece la Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos no uniformados al servicio del

LEY 1033 DE 2006.	Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector Defensa, se derogan y modifican unas disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se conceden unas facultades conforme al numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política.
LEY 1064 DE 2006.	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
LEY 1562 DE 2012.	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
LEY 1616 DE 2013.	Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.
LEY 1587 de 2017.	"Por medio de la cual se modifica la ley' 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".
LEY 1755 DE 2015.	Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
LEY 1822 DE 2017.	Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones".
LEY 1862 DE 2017.	Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar.
LEY ESTATUTARIA 1751 DE 2015.	Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.
LEY 1952 DE 2019.	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
LEY 1960 de 2019.	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
DECRETO 1042 DE 1978.	"Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones".
DECRETO 614 DE 1984.	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
DECRETO 1567 DE 1998.	Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
DECRETO 1790 DE 2000.	Por el cual se modifica el Decreto que regula las normas de carrera del personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares.
DECRETO LEY 1792 DE 2000.	Por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional, se establece la carrera administrativa especial.
DECRETO 1799 DE 2000.	Por el cual se dictan las normas sobre evaluación y clasificación para el personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares y se establece otras disposiciones.
DECRETO 1443 DE 2014.	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

DECRETO 1083 de 2015.	Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.
DECRETO 0991 DE 2015.	Por el cual se fija el régimen de asignación de retiro a un personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares. El presidente de la República de Colombia, en ejercicio de sus facultades constitucionales.
DECRETO 055 DE 2015.	Tiene como objetivo establecer las reglas para la afiliación y el pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales de los estudiantes.
DECRETO 1072 DE 2015.	Recopila todas las normas de las diferentes reglamentaciones existentes para poder establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
RESOLUCIÓN 2400 DE 1979	Por el cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
RESOLUCIÓN 390 de 2017.	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
RESOLUCIÓN 0312 de 2019.	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
RESOLUCIÓN 104 de 2020.	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.



Fuente: Comando de Desarrollo Humano- CEODE

## ALCANCE

El presente plan es liderado por el Comando de Desarrollo Humano de la FAC, inicia con la identificación de necesidades y estructuración de los planes institucionales asociados a la Dimensión de Talento Humano, y termina con el seguimiento y control de las actividades definidas. Así mismo, su aplicación tiene como población objetivo el personal Militar y Civil de la FAC, según corresponda, conforme la normatividad vigente y a lo establecido en cada plan institucional.

Este documento se constituye en una herramienta que describe y estructura las actividades que lidera el Comando de Desarrollo Humano, siendo un instrumento de referencia permanente de orientación a las dependencias hacia una gestión estratégica exitosa y efectiva en el marco de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH).

La Política de Gestión estratégica del Talento Humano de la Fuerza Aérea Colombiana, comprende los componentes establecidos en el Plan Estratégico de Talento Humano 2022, en donde se desarrollarán las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la gestión del talento humano desde el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) para apalancar el cumplimiento de la misión de la FAC.



*Ciclo de vida del Servidor Público- Gestión Integral por Competencias*

## OBJETIVO GENERAL

Definir lineamientos y acciones estratégicas para la implementación de la política de talento humano en la Fuerza Aérea Colombiana, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral del personal Militar y Civil de la Fuerza Aérea Colombiana y establecer los mecanismos para el seguimiento y evaluación de estas. El propósito final de la gestión estratégica del talento humano para la vigencia 2022, es brindar las condiciones para que la Institución cuente con un talento humano idóneo, motivado, transparente y comprometido con el cumplimiento de la misión institucional.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS



Definir estrategias, acciones y mecanismos para el fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Fuerza Aérea Colombiana, siguiendo los lineamientos de la Función Pública y la normatividad vigente.



Fortalecer las habilidades y competencias del personal Militar y Civil de la Fuerza Aérea Colombiana, a través de actividades de capacitación, entrenamiento e inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.



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



Generar estrategias para garantizar la seguridad y salud del personal Militar y Civil de la Fuerza Aérea Colombiana, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables, y estrategias de responsabilidad en el autocuidado.



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



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



Alinear todos los componentes que integran la Gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación del personal Militar y Civil de la Fuerza Aérea Colombiana.



*Fuente: Imágenes Archivo CODEH*

## MARCO ESTRATÉGICO

- **Misión Comando de Desarrollo Humano FAC**

El Comando de Desarrollo Humano de la Fuerza Aérea Colombiana tiene como misión gestionar el desarrollo integral del talento humano para liderar el poder aéreo y espacial, a través de las Jefaturas que lo conforman. Dentro de las misiones fundamentales que se desarrollan se encuentran los siguientes aspectos:



Propender por el ingreso y la preservación del talento humano idóneo para liderar el poder aéreo y espacial.



Educar para liderar y transformar el poder aéreo y espacial.



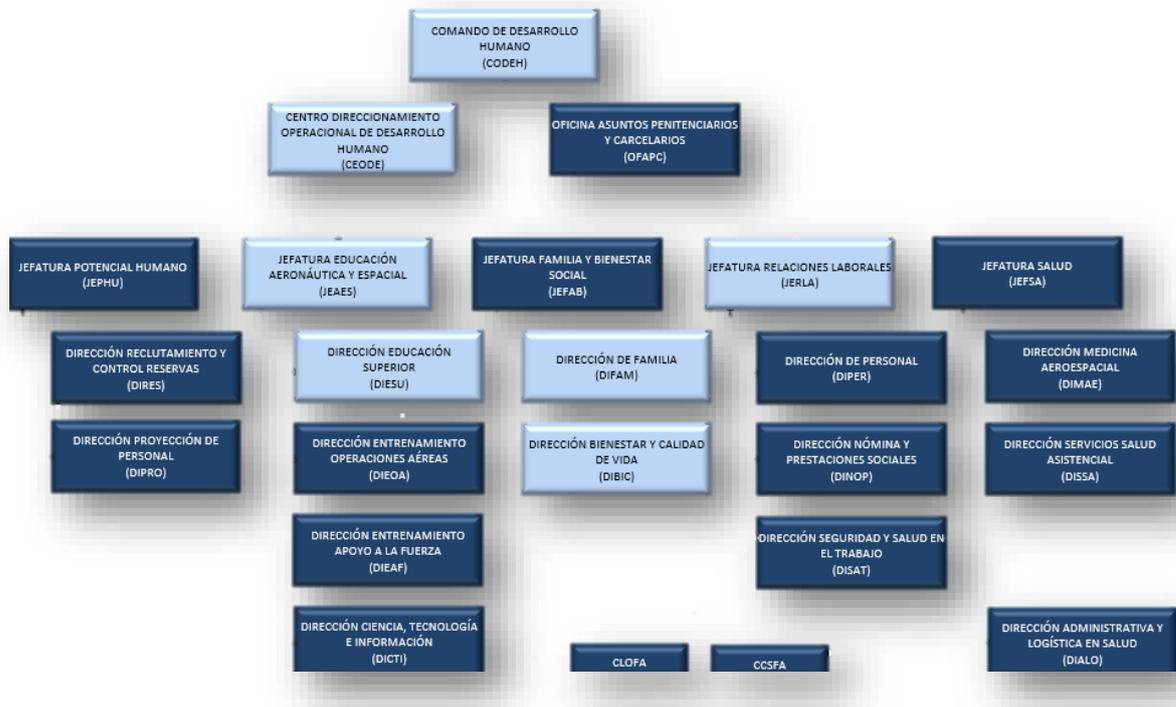
Promover condiciones favorables en materia de familia, bienestar y calidad de vida para la FAC.



Liderar la gestión administrativa del personal y los programas de seguridad y salud en el trabajo para el adecuado manejo del personal.



Prestar servicios de salud integral y de salud operacional con énfasis en medicina aeroespacial para contribuir al liderazgo del poder aéreo y espacial.



Organigrama Comando de Desarrollo Humano FAC

### • Políticas Institucionales

De acuerdo con la Estrategia para el desarrollo Aéreo y Espacial FAC 2042, en donde se plantean políticas para guiar al personal de la Fuerza en la toma de decisiones lógicas y consistentes, específicamente se establecen las siguientes:



#### ***Legitimidad Institucional***

Todas las actuaciones de la Fuerza Aérea estarán enmarcadas en la Constitución y la Ley, observando el respeto por los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario. La legitimidad se construirá con resultados y transparencia.



#### ***El Actuar de los Miembros de la FAC***

La actuación de los miembros de la Fuerza Aérea se enmarcará en el ordenamiento jurídico colombiano e institucional, integrando los principios, valores y virtudes que forjan una cultura para la legitimidad y la seguridad jurídica de la Institución.



### ***Liderazgo***

Los miembros de la Fuerza Aérea serán líderes inspiradores, innovadores y transformadores, con el ejemplo y el respeto, como base para enseñar y dirigir, preservando siempre la disciplina, la autoridad y la jerarquía militar.



### ***Gestión del Conocimiento y la Formación***

El desarrollo personal y la transferencia de conocimientos se basarán en la formación moral, física, intelectual, humanística, técnica y profesional de mujeres y hombres visionarios, que fortalezcan el sostenimiento de las capacidades y obedezcan a necesidades Institucionales.



### ***Respeto por el Ser Humano y Servicio al Ciudadano***

El buen trato, la permanente disposición al diálogo, el respeto a la persona, sus costumbres, diferencias y credos, serán prácticas permanentes de los integrantes de la Fuerza Aérea, fortaleciendo la autoestima, el trabajo en equipo, la participación, el sentido de pertenencia y la cultura del servicio al ciudadano.



### ***Bienestar***

El bienestar del personal de la Fuerza Aérea Colombiana será responsabilidad de los comandantes en cada uno de sus niveles, y estará orientado a brindar las mejores condiciones para estimular la moral combativa.



### ***Justicia y Equidad***

En el marco de la estrategia “cultura justa”, donde cada miembro de la Institución responde por su actuación, los reconocimientos y estímulos que se confieran serán otorgados de manera objetiva, transparente, imparcial y oportuna; no obstante, las acciones correctivas y sancionatorias se aplicarán respetando el debido proceso.

Siendo el Comando de Desarrollo Humano, el responsable de articular los componentes de la gestión humana y la administración de personal militar y civil, a través de la Jefatura de Potencial Humano, Jefatura de Educación Aeronáutica y Espacial, Jefatura de Familia y Bienestar Social, Jefatura de Relaciones Laborales

y Jefatura de Salud; promoviendo un ambiente laboral favorable para el cumplimiento de la misión y la consecución de los objetivos institucionales. Lo anterior basado en un modelo de gestión integral por competencias, que contempla 6 componentes: selección e incorporación, desarrollo y formación militar, evaluación del desempeño, plan de carrera, planes de sucesión y compensación.

En consecuencia, es de resaltar que las políticas institucionales del ámbito del talento humano se encuentran alineadas con los siguientes pilares del empleo público (Documento tipo parámetro para la Planeación Estratégica del Talento Humano - Tomo I emitido en el año 2020 por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP):



*El Mérito:* entendido como el criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.



*Las Competencias:* Son el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.



*El Desarrollo y el Crecimiento:* elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la Entidad.



*La Productividad:* Es la orientación permanente hacia el resultado



*La Gestión del Cambio:* Es la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.



*La Integridad:* Se refiere a los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.



*El Diálogo y la Concertación:* Es la condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.



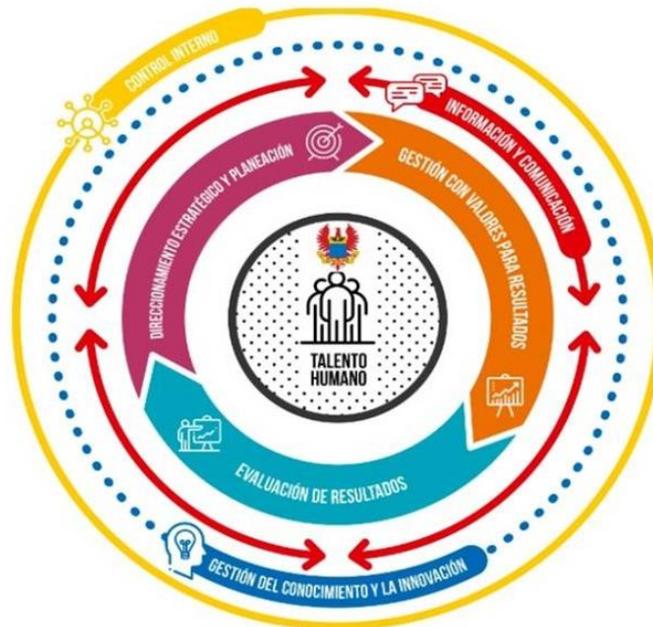
*Fuente: Archivo Jefatura de Educación Aeronáutica y Espacial*



*Fuente: Archivo Jefatura de Educación Aeronáutica y Espacial*

## MARCO CONCEPTUAL

- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión- Descripción de la política estratégica del Talento Humano**



*Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Fuente: Plataforma Suite Vision Empresarial*

El propósito de este plan es ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Fuerza Aérea Colombiana. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo tanto del personal Militar como Civil, garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano de la Fuerza Aérea Colombiana se resalta dentro del Sector Defensa y dentro de las entidades públicas por ser funcionarios que desarrollan su misión dentro del marco de los valores del servicio público, contribuyen con

su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, visión, políticas y objetivos estratégicos de la Institución, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Para cumplir con el propósito de implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva, se ha planteado desde el MIPG el desarrollo de cinco etapas siguiendo el enfoque de mejoramiento continuo del talento humano aplicando el ciclo PHVA- Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA.



### ***Etapa 1: Disponer de la información.***

Consiste en la recolección de información de manera oportuna y permanente sobre la entidad y su talento humano. Esta información incluye: el marco normativo y direccionamiento estratégico de la Fuerza Aérea Colombiana, la caracterización de los servidores (edades, género, antigüedad, niveles educativos) y las características de los empleos (requisitos, funciones, naturalezas jurídicas).



### ***Etapa 2: Diagnosticar la Gestión Estratégica de Talento Humano***

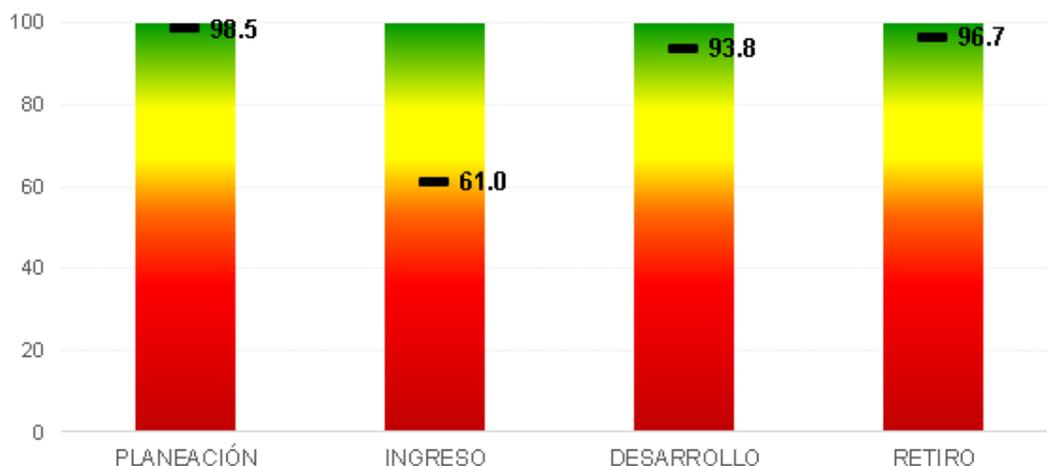
En esta etapa se desarrollan acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, a través de la metodología Matriz de GETH, que contiene un listado de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con base en ellos, la Fuerza Aérea Colombiana identifica fortalezas y aspectos a mejorar. El anterior autodiagnóstico permite ubicar a la Fuerza Aérea Colombiana en la GETH con un porcentaje de 91.4% en un nivel de madurez de Consolidación.

- **Autodiagnóstico - Gestión Estratégica del Talento Humano.**

Para la realización de este autodiagnóstico se empleó la Matriz GETH dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, instrumento que permite identificar el estado de la implementación de la GETH en cada uno de sus componentes y según las categorías de análisis respectivas. De este modo se obtuvo una calificación total de 91.4% que corresponde al nivel de Consolidación, significa que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la

política de GETH y, adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas.

Los siguientes son los resultados obtenidos por componente:



Fuente: Matriz GETH – Gráfica.

De acuerdo con los resultados obtenidos, la dimensión del Talento Humano evidencia un mejoramiento en evaluación general al incrementar de 2,2 puntos, respecto a la medición del año anterior.



### ***Etapa 3: Diseñar acciones para la Gestión Estratégica de Talento Humano***

Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la Fuerza Aérea Colombiana, se procede a diseñar acciones que permitirán, en este caso al estar en el nivel de Consolidación que es el último nivel de madurez, mantener este nivel priorizando los aspectos decisivos en la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano 2022.



### ***Etapa 4: Implementar acciones para la Gestión Estratégica de Talento Humano***

El desarrollo de esta etapa se fundamentó en la implementación de las acciones previamente diseñadas para fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano, de acuerdo con los aspectos débiles detectados en el diagnóstico. Todas estas acciones están enmarcadas en el ciclo de vida del servidor: ingreso, desarrollo y retiro. Es pertinente señalar que el Departamento Administrativo de la Función

Pública –DAFP- como líder de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, estableció cinco (5) Rutas de Creación de Valor, definidas como caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano y que han sido desarrolladas en la Fuerza Aérea Colombiana a todo nivel.

***Ruta de la Felicidad:*** esta ruta se relaciona con temas de seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, trabajo en casa, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

***Ruta del Crecimiento:*** esta ruta se relaciona con temas de capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

***Ruta del Servicio:*** esta ruta se relaciona con temas de capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

***Ruta de la Calidad:*** esta ruta se relaciona con temas de evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

***Ruta del análisis de datos:*** esta ruta se relaciona con temas de planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, identificación de necesidades, plan de monitoreo del SIGEP.



### ***Etapa 5: Evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano***

En esta etapa se realizarán labores para hacer seguimiento a las acciones implementadas y determinar la eficacia de estas. La gestión se evalúa, principalmente, a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG.



*Fuente: Archivo CODEH-CEODE*



*Fuente: Archivo CODEH-CEODE*

## TÉRMINOS Y LINEAMIENTOS

El Plan Estratégico del Talento Humano 2022, se elabora por el Comando de Desarrollo Humano, como un documento rector que integra los Planes, Programas y Estrategias definidos para la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Fuerza Aérea Colombiana. De esta manera, las Jefaturas que integran este Comando de acuerdo con su misión y capacidades, han definido los lineamientos y condiciones para el desarrollo de las acciones pertinentes para la ejecución del presente plan.

- *Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)*: Conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

- *Personal Militar*: Hace referencia al personal de Oficiales y Suboficiales que integran la FAC y son servidores públicos.

- *Personal Civil*: Hace referencia al personal no uniformado, servidores públicos que hacen parte de la planta de personal FAC.



Fuente: Archivo Jefatura Familia y Bienestar Social

## EJECUCIÓN DEL PLAN

Se formula el Plan Estratégico del Talento Humano 2022 de la Fuerza Aérea Colombiana, basado en los siguientes planes, programas e informes de seguimiento

### 1. Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2022



*Fuente: Archivo Jefatura Familia y Bienestar Social*

El plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2022 de la Fuerza Aérea Colombiana, está basado en el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, que actualiza y complementa el sistema de estímulos de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 que tienen como objetivo contribuir a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos desde el marco de la Gestión estratégica del talento humano GETH. Con este plan se articulan los establecidos a través de la construcción, ejecución y seguimiento de programas que apuntan a mejorar el bienestar, el sentido de pertenencia y la calidad de vida del personal Militar y Civil de la Institución.

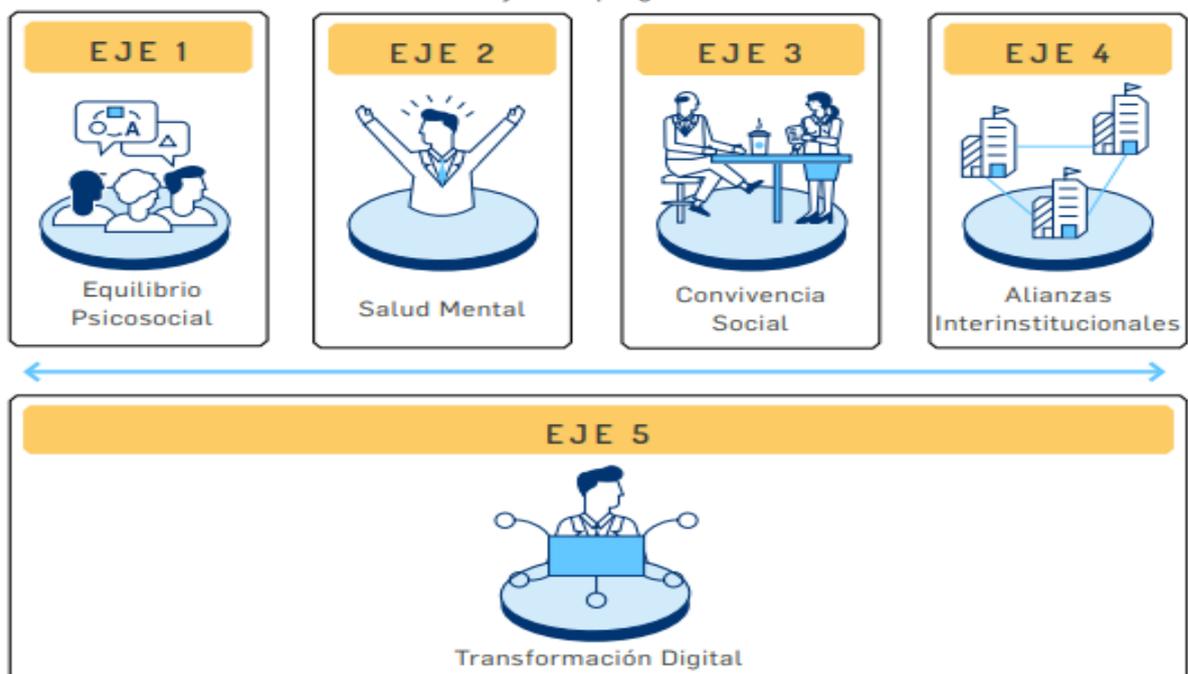
Se tiene como propósito reconocer y valorar el sistema de bienestar y estímulos que la Institución ofrece, en materia educativa, salarial, prestacional, de alojamiento militar, convenios, programas deportivos, recreación, turismo, casinos, y demás beneficios que permiten crear las condiciones para que cada funcionario de la mano de su familia desarrolle de manera integral su proyecto de vida.



*Día azul. Niños con capacidades diversas. 15 octubre 2021-JEFAB*

Así mismo, este documento está articulado en los siguientes ejes temáticos donde se representan los aspectos a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Fuerza Aérea Colombiana:

### Estructura de los ejes del programa



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

## **2. Plan Institucional de Capacitación 2022**

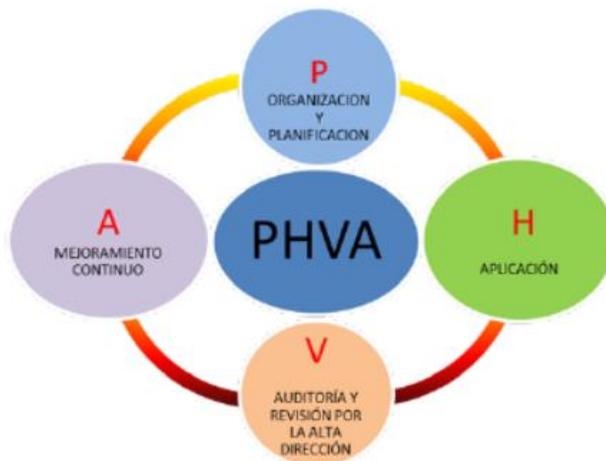
El Comando de Desarrollo Humano a través de la Jefatura de Educación Aeronáutica y Espacial (JEAES) lidera la educación en la FAC, por tanto, esa Jefatura define los lineamientos y condiciones para el desarrollo de la capacitación, de este modo se realiza la planeación, ejecución, evaluación, control y seguimiento de la oferta educativa de la FAC, así como de las necesidades de capacitación que se garantizan a través del SENA u otras Instituciones.

El Plan Institucional de Capacitación de la Fuerza Aérea Colombiana, realiza su alineación en el marco de los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, los cuales se gestionan a través de la oferta educativa de la FAC definida en la Directiva Transitoria de Educación, del Plan Operativo Anual SENA y de los servicios educativos de otras entidades como lo es la Función Pública y las ARL.

Teniendo como referencia los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se elabora el plan de capacitación de la FAC, partiendo de la consolidación de necesidades de capacitación para la vigencia 2022 priorizados. Adicionalmente se encuentran planeadas capacitaciones en la oferta educativa FAC en los siguientes ejes temáticos: Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación, Eje 2. Creación de Valor Público, Eje 3. Transformación Digital y Eje 4. Probidad y Ética de lo Público.

## **3. Plan De Seguridad y Salud en el Trabajo 2022.**

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se elabora en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás normativa legal vigente en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales, este se encuentra basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).



Fuente: Curso virtual SENA: SG-SST, 2016

**Planificar:** Se debe revisar y priorizar a partir del análisis de los documentos insumo (plan de emergencia, matriz de peligro de riesgos, informe de condiciones de salud de los trabajadores, la política SIG, entre otros) determinando las necesidades de intervención en SST.

**Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.

**Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

**Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Dando alcance a lo anterior la Fuerza Aérea Colombiana estableció los lineamientos a cumplir por parte de la Unidades Aéreas para mediante este plan para la vigencia 2022 así mismo se apropió la política y objetivos formulados por el Ministerio de Defensa Nacional mediante la Resolución No. 5421 del 03 de julio de 2018, donde el propósito de prevenir, controlar y minimizar los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, del personal uniformado de las Fuerzas Militares y el personal civil al servicio de las Fuerzas Militares.

Finalmente se estableció un cronograma de actividades mediante un plan de acción a ejecutar durante la vigencia 2022, con el propósito de prevenir enfermedades laborales donde la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo será la encargada de controlar, verificar y aprobar la ejecución del Plan anual de trabajo, mediante el Software Sistema Integrado de Gestión de la Seguridad Operacional (SIGSO).

#### 4. Plan de Monitoreo SIGEP

Siguiendo las directrices y los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Fuerza Aérea Colombiana construye el Plan de Monitoreo SIGEP 2022, a través del cual se establecen diferentes acciones con el fin de mantener actualizada la información referente a hojas de vida, declaración de bienes y rentas, datos personales entre otros, en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), herramienta de apoyo a las entidades públicas para los procesos de planificación, desarrollo y gestión del Talento Humano, la cual se toma como herramienta para la toma de decisiones.

El Plan de Monitoreo SIGEP, aplica para todo el personal Civil de la Fuerza Aérea Colombiana, durante la vigencia 2022, iniciando desde el cargue y actualización correspondiente a la hoja de vida, declaración de bienes y rentas, registro de conflicto de interés, datos personales entre otros y termina con el monitoreo de actualización de la información.

Este tiene como objetivo establecer los lineamientos para realizar el cargue, actualización y seguimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP, en la Fuerza Aérea Colombiana, realizando un acompañamiento permanente a través de las socializaciones, capacitaciones, asesorías, seguimiento y control dando cumplimiento al cronograma establecido para llevar a cabo la actualización de la información.

#### CRONOGRAMA DE MONITOREO 2022

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021												
ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Capacitación												
Asesoría y seguimiento												
Visitas de acompañamiento y apoyo en el proceso a las Unidades												
Monitoreo de alta portal de la entidad												
Monitoreo de Bajas portal de la entidad												
Monitoreo de avance de actualización hoja de vida												
Monitoreo avance de actualización de bienes y rentas												
Monitoreo conflictos de intereses												

## 5. Programa de Inducción y Reinducción 2022

El programa de inducción y reinducción, de acuerdo con lo señalado en el Decreto 1567 de 1998, se definen estos procesos como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público, buscando la interiorización y adaptación del personal Militar y Civil a la institución y a su cultura organizacional, generando una formación progresiva que garantice la satisfacción y desarrollo personal y laboral del personal.

La Fuerza Aérea Colombiana, a través de la Jefatura Potencial Humano implementa el programa de inducción y reinducción 2022, con el fin de promover y garantizar que los funcionarios de la institución obtengan los niveles de excelencia, así como los equipos de trabajo, mediante el cumplimiento de políticas establecidas, de manera que exista un marco definido y claro para que se promueva la calidad como un factor constante en cada funcionario miembro de la institución. Así mismo, una vez se realiza la inducción o reinducción se aplica una encuesta de evaluación que permite medir el nivel de impacto e interiorización del proceso permitiendo garantizar la mejora continua del mismo.

Este programa permite al funcionario conocer y crear sus propias herramientas que le faciliten conocer y profesionalizarse en su cargo, mediante un sistema evaluable de reconocimiento de metas, enfocado en buscar un mayor compromiso y efectividad frente a los retos que diariamente presenta la Fuerza Aérea Colombiana, desarrollando las habilidades y destrezas en su área de trabajo generando un impacto en su desempeño.

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

A continuación, podemos evidenciar una selectiva de los resultados de la evaluación realizada durante la vigencia 2021 en los procesos de inducción y reinducción del personal



Fuente: Jefatura de Potencial Humano.



Fuente: Jefatura de Potencial Humano.

Teniendo como insumo las respuestas descritas se realizó la construcción del programa de inducción y reinducción 2022 para la Fuerza Aérea Colombiana.

## 6. Programa de Desvinculación Asistida - Estrategia Programa Retiro Asistido (Prepensionados)

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 77 de la Ley 617 de 2000, se da cumplimiento a la implementación bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública de una política de reinserción en el mercado laboral de las personas que deben desvincularse en el cumplimiento de las disposiciones de esta ley.

Con el fin de desarrollar el programa de readaptación laboral, la Fuerza Aérea colombiana estableció un Programa Retiro Asistido (Prepensionados) 2022 como parte del sistema de bienestar el cual va dirigida al personal Militar y Civil que esta próximo al retiro de la institución por tiempo de servicio buscando preparar al funcionario público en la nueva etapa de la vida y a su vez, realizar un reconocimiento por la trayectoria y servicios prestados a la FAC, este proceso permite asesorar, acompañar apoyar, orientar y capacitar a este personal a partir del fortalecimiento de habilidades para la construcción integral de un nuevo proyecto de vida.



Fuente: Jefatura de Bienestar y Familia

El objetivo del curso de transición de carrera es preparar a la población de prepensionados, en aspectos (físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros) así como enaltecer la labor del personal Militar y Civil a través de la capacitación y el reconocimiento de los funcionarios que se retiran por tiempo de servicio.

El curso cuenta con el desarrollo de las siguientes temáticas:



- Una nueva etapa - Desarrollo proyecto de vida.
- Emprendimiento.
- Taller finanzas.
- Comunicación familiar.

Finalmente se evalúa a través de una encuesta de satisfacción que nos permite reconocer el impacto de este y establecer oportunidades de mejoramiento en caso de ser requerido.

## 7. Informe Clima Organizacional 2021

Considerando el lugar de trabajo como el segundo hogar ya que regularmente el servidor público se desarrolla más de ocho horas diarias en su sitio de trabajo, la Fuerza Aérea Colombiana con un grupo de expertos diseño una herramienta que permite a través de la aplicación de varios aplicar un instrumento de medición del Clima organizacional.

Para la institución es importante conocer el ambiente interno y una de las formas de conocerlo es a través de la medición de clima organizacional permitiendo conocer los factores positivos y negativos, permitiendo realizar un plan de acción que garantice un ambiente laboral idóneo favoreciendo la productividad, eficiencia y eficacia en pro del cumplimiento de la misión y visión de la FAC.

La interpretación del resultado se realiza de acuerdo con la clasificación definida por la Subdirección de Evaluación y Desarrollo, representada por un semáforo, con los siguientes valores de referencia:



Fuente: Informe Clima Organizacional 2021.

La estructura de la medición de clima organizacional consta de 90 afirmaciones organizadas en forma aleatoria que evalúan 10 variables del clima organizacional. El número de ítems para cada variable se observa en la siguiente:

VARIABLES	No. Elementos
Autorealización	8
Sentimiento de Orgullo	7
Liderazgo Jefe Inmediato	7
Liderazgo Jefe Jefatura/ Comandante de Grupo	4
Liderazgo Comandante Comando /Comandante Unidad	9
Liderazgo Estratégico	7
Fidelización	11
Direccionamiento y Administración del Talento Humano	10
Desarrollo de Carrera	20
Cohesión y Relaciones Laborales	7
Total	90

Fuente: Informe Clima Organizacional 2021 - Variables Clima Organizacional FAC 2021.

Para la vigencia 2021, se realizó esta medición con una muestra de 7.354 funcionarios equivalente al 86% de la población objeto de evaluación. Para el personal de Oficiales la muestra encuestada fue de 2.112 Vs. 2.101 en el año 2020, 3.185 Suboficiales respecto a los 3.278 del 2020 y en cuanto al personal Civil 2.057 contrastados con los 2.096 del año anterior.

Población Participante Medición Clima Organizacional FAC 2021.

Población	Parte a fecha de medición	Muestra participante	Porcentaje muestra participante
Oficiales	2.480	2.112	85%
Suboficiales	3.592	3.185	87%
Personal Civil	2.446	2.057	84%
Total	8.518	7.354	86%

Fuente: Informe Clima Organizacional 2021

## 8. Informe Cultura Organizacional 2021

Considerando que la Cultura Organizacional se define como un conjunto de normas, hábitos y valores que comparten las personas que hacen parte de una organización, los cuales crean un sentido de pertenencia hacia la institución, además de favorecer la integración entre individuos; se inicia la construcción del informe de cultura organizacional FAC 2021, el cual tiene como objetivo asegurar

en sus funcionarios la presencia de condiciones comportamentales que lleven a prácticas organizacionales caracterizadas por el compromiso y el sentido de pertenencia, como grandes propulsores para alcanzar los objetivos institucionales. El modelo aplicado por la FAC fue aprobado desde el 2009 y evalúa los factores de mayor incidencia al interior de la institución a través de la Metodología del Ábaco de Francois Regnier el cual se basa en un formato de encuesta en donde se jerarquizan las situaciones de acuerdo con el nivel de favorabilidad. El nivel de favorabilidad se clasifica mediante la utilización de colores de la siguiente manera: Muy favorable: verde oscuro, Favorable: verde claro, Neutral: amarillo, Desfavorable: rosado, Muy desfavorable: rojo.

<b>Muy favorable</b>	<b>Favorable</b>	<b>Neutral</b>	<b>Desfavorable</b>	<b>Muy desfavorable</b>
<b>Verde oscuro</b>	<b>Verde claro</b>	<b>Amarillo</b>	<b>Rosado</b>	<b>Rojo</b>

A continuación, se presenta los intervalos de respuesta en porcentaje, su clasificación en cuanto a la necesidad o no de desarrollo y la descripción de esta clasificación:

INTERVALO	CLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN
<b>90 - 100%</b>	<b>EXCEPCIONAL</b>	Gestión de alta calidad cuyas características corresponden a modelos de excelencia administrativa en el manejo cultural.
<b>80% - 89%</b>	<b>DESTACADO</b>	Factores que están adecuadamente gestionados y que se encuentran en un rango de buenas prácticas las cuales son susceptibles de imitar.
<b>60% - 79%</b>	<b>NECESIDAD DE SENSIBILIZACIÓN</b>	Factores percibidos con escepticismo y demuestra estatismo.
<b>40% - 59%</b>	<b>NECESIDAD DE DESARROLLO</b>	Factores de cultura especialmente importantes que deben atenderse con prontitud y diligencia con el fin de devolverle el equilibrio a la organización.
<b>0% - 39%</b>	<b>NECESIDAD DE DESARROLLO URGENTE</b>	Factores culturales de carácter crítico que deben ser atendidos y solucionados de manera urgente e inmediata en la organización.

Fuente: Informe Cultura Organizacional 2021.

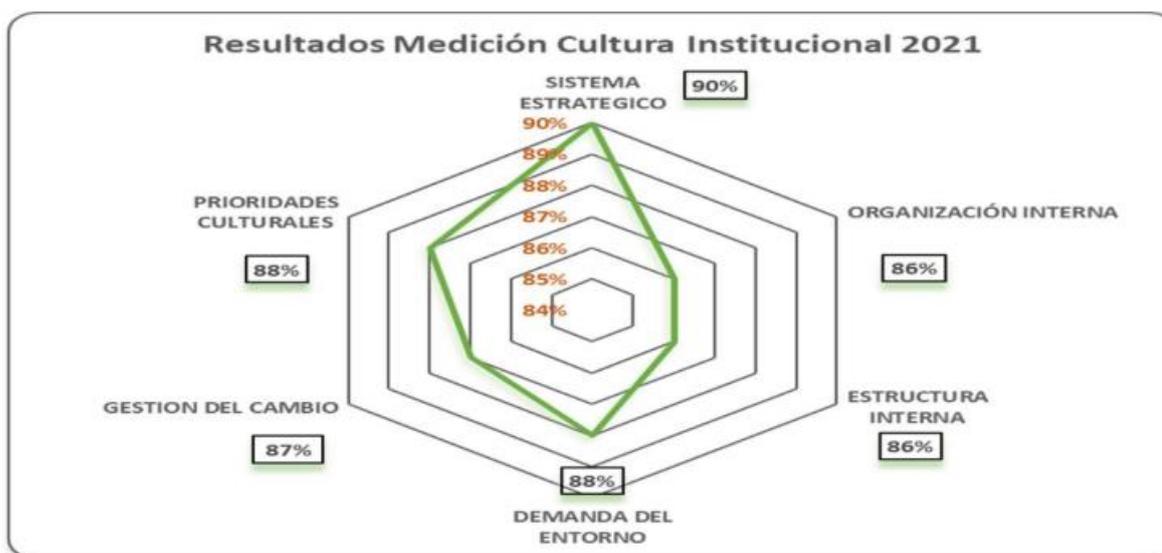
La medición de Cultura Institucional se realizó con una muestra equivalente al 83% de la población objeto de evaluación, teniendo en cuenta los siguientes datos demográficos: Unidad, género, categoría, nombres y apellidos, antigüedad, cuerpo (Oficial Cuerpo de Vuelo, Oficial cuerpo de seguridad y defensa de bases, Oficial cuerpo logístico aeronáutico y de los servicios, Oficial cuerpo administrativo, Suboficial cuerpo técnico aeronáutico, Suboficial cuerpo técnico seguridad y defensa de bases, Suboficial logístico aeronáuticos y de los servicios, Suboficial cuerpo administrativo, Personal civil).

Porcentaje Muestra Poblacional por Categoría

CATEGORIA	% DE LA MUESTRA
OFICIAL	83%
SUBOFICIAL	84%
CIVIL	82%

El índice de favorabilidad de la encuesta de cultura institucional para la Fuerza Aérea Colombiana correspondiente al 2021 es de 88%, situándose en una percepción DESTACADO (Factores que están adecuadamente gestionados y que se encuentran en un rango de buenas prácticas, las cuales son susceptibles de imitar) de acuerdo con la metodología aplicada en el ábaco de Regnier.

A continuación, se presentan los resultados de la medición realizada en la FAC en el año 2021:



Fuente: Informe Cultura Organizacional 2021

## 9. Informe General de Desempeño 2021

El proceso de evaluación y clasificación del personal Militar y Civil de la Fuerza Aérea Colombiana es un proceso continuo y permanente, por medio del cual se determina el desempeño profesional y el comportamiento personal. Ofrece una información válida acerca de su situación con respecto de sus metas y otorga fundamentos para que tome las decisiones más adecuadas para la orientación de su vida, generando el compromiso con el perfeccionamiento personal y profesional del servidor público permitiendo generar la orientación requerida en cada uno de los cargos y dando a la institución información válida para la toma de decisiones en cuanto a la administración del talento humano.



### Personal Militar

El proceso de evaluación y clasificación del personal Militar de la Fuerza Aérea Colombiana está regulado por las siguientes normas

- Decreto No. 1790 del 2000, por el cual se regulan las normas de carrera del personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares.
- Decreto No. 1799 del 2000, por el cual se dictan las normas sobre evaluación y clasificación para el personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares
- Decreto No. 1070 de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa
- Disposición No. 016 del 2018, donde se establecen los parámetros para el diligenciamiento y tramite de los documentos del proceso de evaluación y clasificación del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares
- Directiva Permanente No. 024 de 2009, donde se establecen la Normas generales para el seguimiento, supervisión y evaluación del personal de Oficiales y Suboficiales que se encuentran en periodo de prueba
- Directiva Permanente No. 012 del 2019, Evaluación prueba física personal de oficiales y suboficiales de la FAC



## Personal Civil

El proceso de evaluación y clasificación del personal Civil de la Fuerza Aérea Colombiana está regulado por las siguientes normas: Decreto No. 1253 de 1988, por el cual se dictan normas sobre evaluación y clasificación para el personal de las Fuerzas Militares y el Decreto No. 091 del 2007, por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal.

Del informe de desempeño del personal Militar y Civil de la Fuerza Aérea Colombiana durante la vigencia 2021, se puede concluir los siguientes aspectos:



La Fuerza Aérea Colombiana realiza seguimiento de desempeño al 100% del personal de la Institución.



Todo el personal es clasificado en niveles de calidad otorgados por la normatividad descrita anteriormente en búsqueda de tener el mejor talento humano que garantice el cumplimiento de los objetivos institucionales.



Mediante la supervisión permanente de los periodos de observación, se ha logrado reducir significativamente el número de personal clasificado en niveles de calidad inferiores, garantizando su adaptación a la cultura institucional y alcanzar el nivel mínimo requerido para continuar perteneciendo a la Fuerza Aérea Colombiana.



Mediante la sistematización del proceso de evaluación y clasificación se logra una mejor y más eficiente supervisión a todo el proceso, del personal de la FAC.

## 10. Informe Diagnóstico de Riesgo Psicosocial 2021

Dando cumplimiento a la Resolución 2404 de 2019 y a la Circular 0064 de 2020 la Fuerza Aérea Colombiana, definió en un Programa de Vigilancia Epidemiológica de riesgo Psicosocial en el trabajo; el cual establece los lineamientos metodológicos necesarios para la intervención y monitoreo de los factores psicosociales evaluados como de alto riesgo que permiten identificar, evaluar, intervenir y monitorear el

Riesgo Psicosocial para evitar la generación de enfermedades relacionadas con el estrés en la Fuerza Aérea Colombiana.

Para el análisis de la vigencia 2021, inicialmente se realizó un diagnóstico en el que se midió el nivel de riesgo psicosocial al que están expuestos los funcionarios, utilizando para ello la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial elaborada por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana y analizando las estadísticas de morbilidad y condiciones de salud.

Así mismo, también se contó con el reporte de los exámenes ocupacionales anuales tomando como referencia las recomendaciones para intervención, seguimiento y control de estas en los casos que estén bajo el concepto de un posible riesgo psicosocial, este programa está orientado a la prevención de enfermedades del personal expuestos a factores de riesgo psicosociales, enfocado a la promoción de la salud y de entornos de trabajo saludables.



Fuente: Informe de Riesgo Psicosocial 2021.

## 11. Plan Anual de Vacantes 2022



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 de la Fuerza Aérea y de las Unidades Militares Aéreas.

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	

Fuente: SEMEP - DETRA.

<b>TÉCNICO</b>	Técnico de Inteligencia 24	30
	Técnico de Inteligencia 21	4
	Técnico de Servicio 25	17
	Técnico de Servicio 24	5
	Técnico de Servicio 22	32
	Técnico de Servicio 21	87
	Técnico de Servicio 20	2
	Técnico de Servicio 19	3
	Técnico de Servicio 18	13
	Técnico de Servicio 17	1
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 24	14
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 22	7
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 21	58
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 20	1
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 18	11
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 17	17
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 15	14
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 14	1
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 12	1
<b>ASISTENCIAL</b>	Auxiliar de Servicio 26	8
	Auxiliar de Servicio 24	22
	Auxiliar de Servicio 23	20
	Auxiliar de Servicio 22	2
	Auxiliar de Servicio 20	21
	Auxiliar de Servicio 19	2
	Auxiliar de Servicio 18	53
	Auxiliar de Servicio 16	198
	Auxiliar de Servicio 15	20
	Auxiliar de Servicio 14	187
	Auxiliar de Servicio 13	142
	Auxiliar de Servicio 12	17
	Auxiliar de Servicio 11	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	
<b>TOTAL</b>		<b>2834</b>

Fuente: SEMEP - DETRA.

Respecto al Decreto No. 0117 de fecha 31 de Enero de 2013, los efectivos, las necesidades de personal a nivel institucional y el análisis de información

relacionada, las vacantes de libre nombramiento y remoción a cubrir a nivel institucional se proyectarán para la vigencia 2022 por el Departamento Estratégico Transformación - DETRA de la Subjefatura Estado Mayor Estrategia y Planeación - SEMEP, siguiendo los lineamientos del alto mando para cumplir la misión institucional.

Por último, la institución adelanta con la Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC, el proceso de selección de 458 (cuatrocientos cincuenta y ocho) cargos de carrera administrativa.

## 12. Plan de Previsión de Recursos Humanos 2022.



El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2022 de la Fuerza Aérea Colombiana - FAC, es el documento a través del cual se da cumplimiento a la Ley 909 de 2004, artículo 17 Planes y Plantas de Empleo, el cual refiere que se debe indicar en el documento el cálculo de los empleos, alternativas de cubrimiento de las necesidades y costos, teniendo como referencia la planta de personal Civil vigente. La planta de personal de la FAC se encuentra aprobada de acuerdo a lo establecido en el Decreto No. 0117 de 2013

### 13. Información (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y Grupos Étnicos)

En cumplimiento con lo establecido en la Resolución 0583 del 2018, Por la cual se implementa la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad en la Fuerza Aérea Colombiana, así:

#### Incorporación de Jóvenes entre 18 y 28 años

En cumplimiento a la ley Ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019, la Fuerza Aérea Colombiana a través de los procesos de incorporación del personal Militar y Civil incorporó **544** jóvenes entre 18 a 28 años de edad. Para el nivel Asesor se realizó una vinculación, para el nivel profesional se incorporaron **182** jóvenes y para el nivel técnico **358** jóvenes, en el nivel asistencial durante la vigencia se vincularon 3 jóvenes.

#### Grupos Étnicos 2021.

En cumplimiento a lo consagrado en el Decreto 1499 de 2017 mediante el cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, adoptado por el Sector Defensa mediante Resolución 4240 de 2018 y dando cumplimiento a los requerimientos establecidos en el Autodiagnóstico de Talento Humano, se actualiza el personal perteneciente a grupos étnicos en la FAC para la vigencia 2021:

GRUPO ÉTNICO	TOTAL	OBSERVACIONES
AFROCOLOMBIANO	21	
INDÍGENA	10	
NEGRO	9	
RAIZAL	8	
OTROS	5	2 TICUNAS, 1 OCAINA, 1 HUITOTO Y 1 COCAMA
TOTAL	53	

Fuente: Centro Direccional Operacional De Desarrollo Humano - (CEODE).

#### ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA

La ejecución del Plan Estratégico del Talento Humano y sus planes asociados será soportada por los recursos provenientes del Presupuesto General de la Nación, que hayan sido solicitados y aprobados por el Segundo Comando de la FAC, así como por la gestión del talento humano y material y equipo asignado a las dependencias del Comando de Personal que tengan responsabilidad en los planes y programas.

## RESPONSABILIDADES

Las Jefaturas del Comando de Desarrollo Humano, de acuerdo con su misión y capacidades, liderarán el desarrollo del presente Plan, siendo el Centro Direccionamiento Operacional de Desarrollo Humano un articulador de las estrategias y quien efectuará seguimiento y acompañamiento a su implementación.

## SEGUIMIENTO Y MONITOREO

El Seguimiento y monitoreo del Plan Estratégico del Talento Humano se realizará mediante las siguientes herramientas:



**Plan de Acción Proceso Gestión Humana 2022:** Considerando que en cumplimiento al Decreto 612 de 2018, los planes institucionales asociados a MIPG de responsabilidad del proceso, se articulan a este plan, el Centro Direccionamiento Operacional de Desarrollo Humano con periodicidad trimestral, emitirá informe de seguimiento a las estrategias vinculadas a los mismos los cuales son parte fundamental del presente Plan Estratégico del Talento Humano.



**Plan de Trabajo Dimensión Talento Humano:** El Centro Direccionamiento Operacional de Desarrollo Humano, en coordinación con las Jefaturas del proceso, establece anualmente un plan de trabajo con el fin de fortalecer los aspectos detectados en el autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano, cuyo seguimiento se realiza con periodicidad semestral por mencionado Centro.



**Medición de indicadores del nivel Estratégico y Funcional del proceso Gestión Humana,** así:

- Nivel de desarrollo de habilidades y competencias del talento humano a través de procesos de formación, capacitación y entrenamiento de calidad e impacto - JEAES
- Índice de Satisfacción de las Actividades Relacionadas con el bienestar y la familia en la FAC - JEFAB
- Índice de Accidentalidad en la FAC – JERLA
- Nivel de percepción del clima organizacional – JEPHU
- Nivel de Apropiación de la Cultura Institucional - JEPHU

## RIESGOS Y CONTROLES

Se identifica como riesgo asociado al presente plan, la posibilidad de afectación reputacional o económica debido a quejas del talento humano o reporte de autoridad competente, por el incumplimiento de las estrategias definidas para la capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, monitoreo al SIGEP, fortalecimiento del clima organizacional y consolidación de la cultura institucional.

Considerando que el talento humano se constituye en un activo esencial para la Institución, y teniendo en cuenta que la materialización de este riesgo puede afectar negativamente el desarrollo del talento humano, su motivación y competencias para el cumplimiento de sus funciones y de la misión Institucional, es de importancia realizar acciones para minimizar el riesgo de incumplimiento del desarrollo de estas estrategias. Para lo anterior, las dependencias responsables de su ejecución deberán emitir trimestralmente informe sobre el estado de avance de su implementación al líder del proceso, esta información será analizada por el CEODE, para establecer la pertinencia de esta y su alineación respecto a lo planeado.

## EVALUACIÓN

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de los siguientes mecanismos:



**FURAG II.** El Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión II como herramienta de reporte de avances de la gestión, a través de sus resultados se podrá obtener una apreciación objetiva, que permite el análisis del estado y evolución del avance de la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en la Fuerza Aérea Colombiana.



**Matriz GETH.** Se realizará aplicación de la matriz durante el III trimestre de 2022, con el fin de identificar el avance en la implementación de la Gestión Estratégica del Talento Humano (autodiagnóstico).



*Informe de seguimiento trimestral* a la ejecución de los Planes Institucionales por parte de las Jefaturas responsables, e informes anuales de mediciones realizadas por el proceso.

# PETH 2022

## COMANDO DE DESARROLLO HUMANO

---



El futuro  
es de todos

Gobierno  
de Colombia