

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

---

## FUERZA AÉREA COLOMBIANA



## ASÍ SE VA A LAS ESTRELLAS

## INTRODUCCIÓN

En cumplimiento a los lineamientos establecidos por la Función Pública mediante la guía de la Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH y en concordancia a lo definido en la Política Estratégica de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual 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.

En ese sentido 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 2023 para el personal Militar y Civil de la FAC.

El 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 2023 se resaltan:

<b>PRODUCTO DIMENSIÓN TALENTO HUMANO 2023 CODEH</b>	<b>LIDER DEL DOCUMENTO</b>
Plan Estratégico de Talento Humano 2023	Centro Direccionamiento Operacional de Desarrollo Humano.
Plan Institucional de Capacitación 2023	Jefatura de Educación Aeronáutica y Espacial.
Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023.	Jefatura de Relaciones Laborales.
Plan de Monitoreo SIGEP II 2023	Jefatura de Relaciones Laborales.
Plan General de Bienestar 2023	Jefatura de Bienestar y Familia-
Programa de Inducción y Reinducción 2023	Jefatura de Potencial Humano
Programa de Desvinculación Asistido Pre - Pensionados 2023	Jefatura de Bienestar y Familia-
Informe Diagnóstico Riesgo Psicosocial (última vigencia analizada)	Jefatura de Relaciones Laborales
Informe Medición Clima Organizacional 2022	Jefatura de Potencial Humano
Informe Medición Cultura Organizacional 2022	Jefatura de Potencial Humano
Informe General de Desempeño Personal Militar 2021-2022	Junta Clasificadora
Informe General de Desempeño Personal Civil 2022	Jefatura de Relaciones Laborales

## CONTENIDO

MARCO LEGAL .....	5
ALCANCE .....	8
OBJETIVO GENERAL .....	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	9
MARCO ESTRATÉGICO .....	10
MARCO CONCEPTUAL.....	19
TÉRMINOS Y LINEAMIENTOS .....	20
EJECUCIÓN DEL PLAN .....	20
ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA.....	40
RESPONSABILIDADES.....	40
SEGUIMIENTO Y MONITOREO.....	40
RIESGOS Y CONTROLES .....	41
EVALUACIÓN .....	42

## MARCO LEGAL

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

DOCUMENTO	DESCRIPCION
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 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.

DOCUMENTO	DESCRIPCION
LEY 1033 DE 2006.	Por la cual se establece la Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector Defensa, se derogan y modifican unas disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se conceden unas facultades conforme al numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política.
LEY 1064 DE 2006.	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
LEY 1562 DE 2012.	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
LEY 1616 DE 2013.	Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.
LEY 1587 de 2017.	"Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".
LEY 1755 DE 2015.	Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
LEY 1822 DE 2017.	Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 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
LEY 2013 de 2019	Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés
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".

DOCUMENTO	DESCRIPCION
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.

#### 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 2023, 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 2023, 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

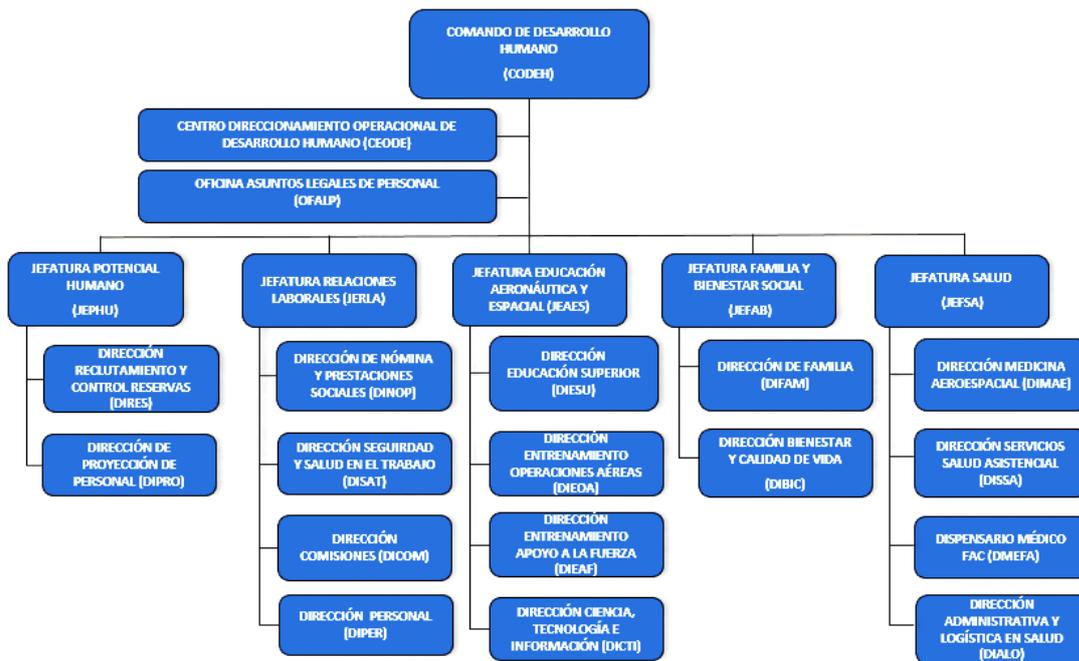
-  Definir estrategias, acciones y mecanismos para el fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Fuerza Aérea Colombiana, siguiendo los lineamientos de la Función Pública y la normatividad vigente.
-  Fortalecer las habilidades y competencias del personal Militar y Civil de la Fuerza Aérea Colombiana, a través de actividades de capacitación, entrenamiento e inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizado.
-  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 II, 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.

## 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.



**Fuente:** Disposición 043 del 21 de diciembre de 2021  
 Disposición 016 del 12 de julio de 2022 – Resolución Ministerial 4911 del 2 de Agosto de 2022  
 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.

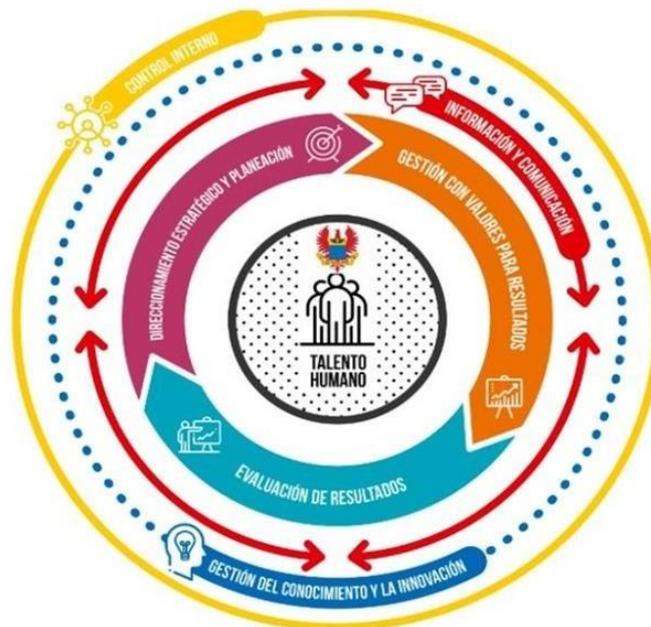
En consecuencia, es de resaltar que las políticas institucionales del ámbito del talento humano se encuentran alineadas con los siguientes pilares del empleo público (Documento tipo parámetro para la Planeación Estratégica del Talento Humano - Tomo I emitido en el año 2020 por el Departamento Administrativo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

## 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 Visión 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, grupos étnicos, personal en condición de discapacidad) y las características de los empleos (requisitos, funciones, naturalezas jurídicas).

#### **Caracterización de los Empleos.**

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

PLANTA FAC 2022		
NIVEL	PROVISIONALIDAD	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Asesor	0	99
Profesional	0	75
Orientador	0	128
Técnico	106	212
Asistencial	427	1802
<b>Total</b>	<b>533</b>	<b>2316</b>

Fuente: SEMEP (2022)

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

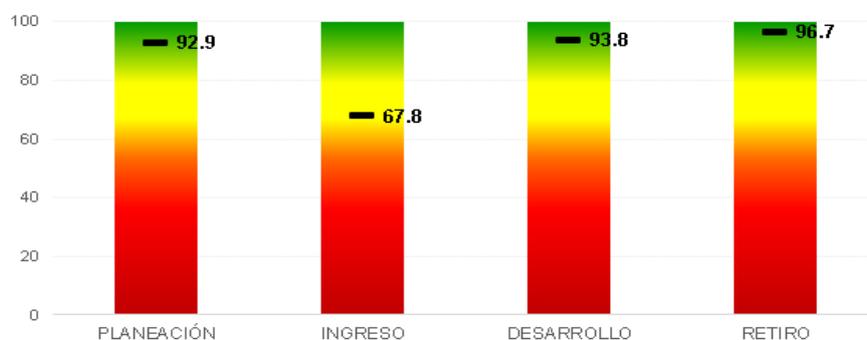
### **Etapa 2: Diagnosticar la Gestión Estratégica de Talento Humano.**

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%** 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 **91.1%** 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 una disminución de cuatro (4) puntos, respecto a la medición del año anterior, evidenciando elementos a fortalecer, los cuales se abordan el Programa de Inducción y Reinducción, el Plan de Bienestar e Incentivos.

## RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL Y CULTURA INSTITUCIONAL 2022.

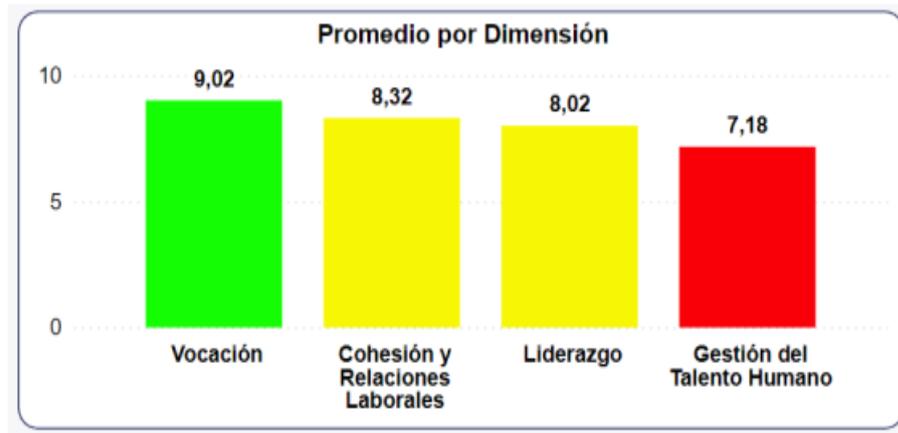
CLIMA	2021	2022
El instrumento de medición de Clima Organizacional diseñado para la Fuerza Aérea Colombiana, consta de 62 afirmaciones, cuatro dimensiones y diez variables	84%	78%

Fuente: Jefatura de Potencial Humano (2022).

En comparación con el año anterior, se evidencia una disminución del 6% en los resultados globales; sin embargo, esta comparación se efectúa con cautela ya que el instrumento de medición ha tenido una serie de modificaciones que afectan la interpretación comparativa de

los resultados.

### Promedio Resultado por Dimensiones.



Fuente Informe Clima Organizacional JEPHU 2022 - Promedio resultados Dimensiones C.O – FAC- 2022.

Se destaca en los resultados obtenidos la dimensión relacionada con la Vocación, la cual se ubica en un **90,2%**, identificándose como un aspecto que presenta ser una fortaleza en el personal de la Fuerza.

Evidenciado en todos los grupos y poblaciones evaluadas. Se considera que dicho resultado es favorable en relación con la misión y funciones tipo que desarrolla la Fuerza Aérea Colombiana, en beneficio de la soberanía de la nación.

### RESULTADOS CULTURA INSTITUCIONAL FAC – 2022.

La Fuerza Aérea Colombiana obtuvo un nivel de apropiación de la Cultura Institucional del **87%**, ubicándose de acuerdo a la metodología empleada, en términos generales los elementos de la Cultura Institucional evaluados (dimensiones y determinantes), presentan una alta adopción por parte de los miembros de la Institución.



Fuente Informe Cultura Institucional JEPHU 2022 Resultados Cultura Institucional FAC -2022

## RESULTADOS FURAG 2022 CORRESPONDIENTE A LA MEDICIÓN VIGENCIA 2021

El Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG) mide la gestión y desempeño institucional por vigencia en las entidades que están en el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y del Modelo Estándar de Control Interno - MECI, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1499 de 2017 compilado en el Decreto Único1083 de 2015. (Función Pública).

A continuación, se presentan los resultados por política de acuerdo con el FURAG II, producto de la medición realizada para la vigencia 2021.



RESULTADOS POR POLÍTICA	2020	2021
Gestión Estratégica del Talento Humano	79.0	90.5
Integridad	70.3	84.7
Gestión del Conocimiento	83.0	93.1

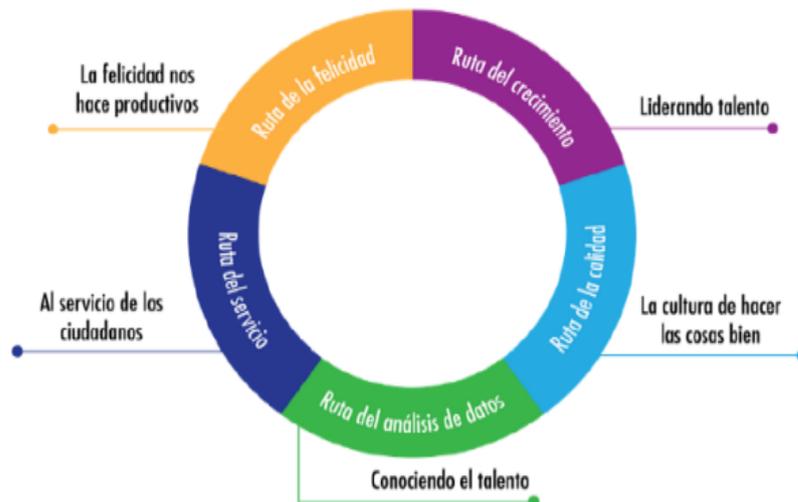
Fuente: SEMEP (2022).

### 🎯 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 2023.

### 🎯 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.



Fuente: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) V. 2 Pág. 49 – Función Pública 2017

**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 II.

### **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.

## TÉRMINOS Y LINEAMIENTOS

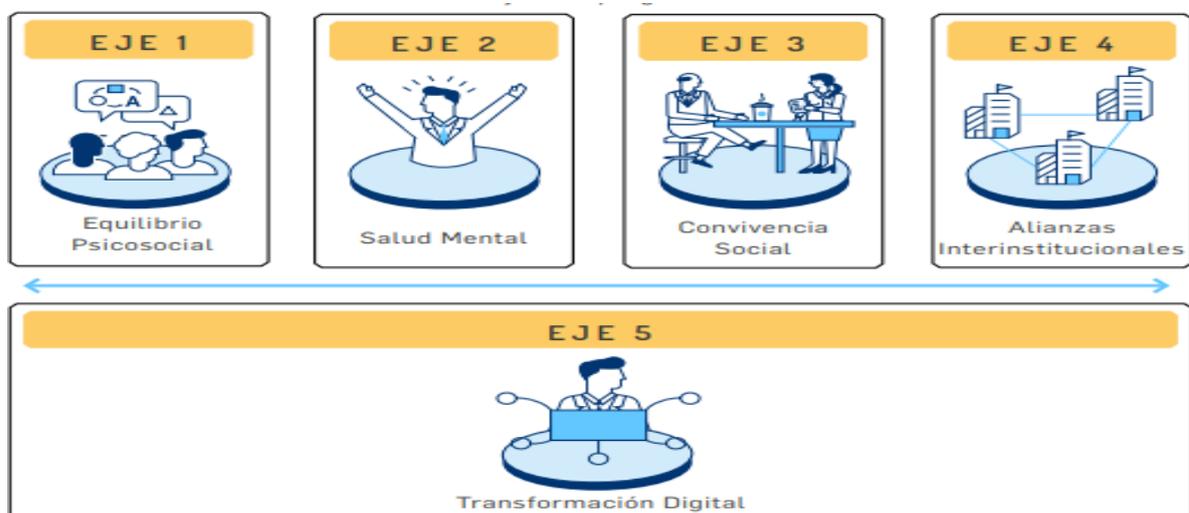
El Plan Estratégico del Talento Humano 2023, integra los Planes, Programas y Estrategias definidos para la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Fuerza Aérea Colombiana los cuales, de acuerdo con su misión y capacidades, definieron los lineamientos y condiciones para el desarrollo de las acciones 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.

## EJECUCIÓN DEL PLAN.

El Plan Estratégico del Talento Humano 2023 de la Fuerza Aérea Colombiana, esta articulado con los siguientes planes, programas e informes:

### 1. Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2023

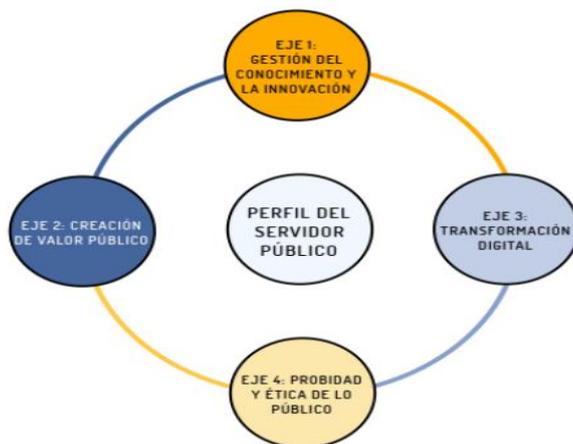


**Fuente:** Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

El plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2023 se presenta las actividades y programas que apuntan a mejorar el bienestar, la calidad de vida y sentido de pertenencia del personal Militar y Civil, de la institución.

Cuyo propósito es incentivar, reconocer y valorar al personal Militar y Civil de la FAC a través del 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.

## 2. Plan Institucional de Capacitación 2023

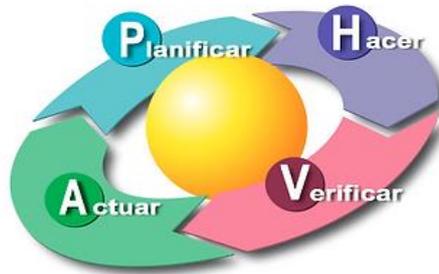


Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 DAFP – ESAP.

El Plan Institucional de Capacitación 2023, en el marco de los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, gestiona a través de la oferta educativa de la FAC definida en la Directiva de Educación, el 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 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. Probiidad y Ética de lo Público.

### 3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023.



Fuente: Ciclo PHVA

El Plan de Seguridad y Salud en el trabajo es la herramienta y hoja de ruta para las Unidades Aéreas, donde los especialistas (profesionales, técnicos y tecnólogos) de la especialidad sabrán desplegar la intención del alto mando para el cuidado y protección integral de los colaboradores militares y civiles de la Fuerza Aérea Colombiana en el cumplimiento de la misión particular encomendada.

A partir del ciclo PHVA se promueve la mejora continua, en aspectos tales como: política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría, revisión por la dirección y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, valorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los funcionarios, contratistas, pasantes, visitantes de la institución, en cumplimiento de los estándares mínimos exigidos legalmente.

### 4. Plan de Monitoreo SIGEP II 2023.



El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II), es una herramienta de apoyo a las entidades públicas para los procesos de planificación, desarrollo y gestión del Talento Humano, la cual se toma como insumo para la toma de decisiones. En la que el servidor público carga y mantiene la información referente a hojas de vida, declaración de bienes y rentas, datos personales entre otros, actualizada permitiendo contar con información confiable garantizando mayor agilidad en los procesos y toma de decisiones.

Se estableció un cronograma para asesorar, capacitar, en el proceso de cargue y actualización correspondiente a la hoja de vida, declaración de bienes y rentas, registro de conflicto de interés, datos personales entre otros.

## CRONOGRAMA DE MONITOREO 2023

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2023												
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 Unidades												
Monitoreo de alta portal de la entidad												
Monitoreo de avance de actualización hoja de vida												
Monitoreo de avance de actualización de bienes y rentas (*)												
Monitoreo de conflictos de intereses (Apoyo con CEOPE)												

El seguimiento al plan se realizará mediante informes trimestrales los cuales se cargarán a la suite visión empresarial, así como a través de los indicadores establecidos para este plan.

### 5. Programa de Inducción y Reinducción 2023.



El programa de inducción tiene como propósito propiciar la integración de los servidores públicos militares y civiles, a la cultura, el conocimiento del contexto institucional, la apropiación de su rol en la Fuerza, y de este modo contribuir a su adaptación, identidad y conocimiento normativo, que le permitan desempeñarse dentro de los niveles de excelencia y calidad requeridos para el cumplimiento de la misión de la entidad.

Finalmente, este programa determinó las responsabilidades, fechas de ejecución y soportes requeridos para documentar su implementación, y el seguimiento será realizado con periodicidad trimestral.

### 6. Programa Retiro Asistido Pra (Prepensionados) 2023.

El programa de Retiro Asistido Pra (Prepensionados) tiene como objetivo capacitar al personal Militar y Civil que se encuentra próximo a pensionarse buscando prepararlos en herramientas

y aspectos para su nueva etapa de vida, así como el reconocimiento a los servicios prestados a la institución.

El curso cuenta con el desarrollo de las siguientes temáticas:

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

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

## 6. Informe Clima Organizacional 2022

El instrumento de medición de clima diseñado por la FAC consta de sesenta y dos (62) afirmaciones cuatro (04) dimensiones y diez (10) variables definidas de la siguiente manera:

### 1. Dimensión Talento Humano:

- 🎯 **Autorrealización:** Percepción que tienen los funcionarios con respecto al desarrollo de su potencial, al crecimiento y la autosuperación permanente a nivel profesional y laboral dentro de la institución.
- 🎯 **Fidelización:** Estrategias establecidas por la institución para atraer y lograr la permanencia de los altos potenciales y funcionarios con desempeño sobresaliente.
- 🎯 **Direccionamiento y Administración del Talento Humano:** Directrices, lineamientos y actividades que establece la institución para organizar, dirigir y controlar el talento humano.
- 🎯 **Desarrollo de Carrera:** Políticas, procedimientos y practicas organizacionales que permiten o facilitan que los miembros de la organización den cumplimiento a una secuencia de actividades y eventos relacionados con su carrera para obtener logros profesionales, crecimiento y autorrealización.
- 🎯 **Capacitación y Desarrollo:** Políticas, prácticas y mecanismos institucionales que favorecen el desarrollo de las competencias de los funcionarios y promueven el rendimiento superior en el trabajo.

## 2. Dimensión de Liderazgo:

- 🌟 **Liderazgo Estratégico:** Capacidad que tiene el líder para transmitir e infundir en los subalternos sentido en los objetivos institucionales, logrando compromiso y sentido de pertenencia de los integrantes de la institución hacia un fin común.
- 🌟 **Liderazgo Comandante Unidad:** Rol del comandante de Unidad y que favorece el cumplimiento de objetivos.
- 🌟 **Liderazgo Directo** (Comandante de grupo y jefe Inmediato): Competencias que tiene un comandante para influir, generar cohesión y sinergia en su grupo de trabajo para lograr un objetivo.

## 3. Dimensión Cohesión y Relaciones laborales:

Relación estrecha entre los miembros del equipo caracterizada por la unidad, colaboración, compañerismo y armonía, la cual permite el cumplimiento de los objetivos con alta calidad.

## 4. Dimensión Vocación:

- 🌟 **Sentimiento de Orgullo:** Sentimiento de valoración y satisfacción por el trabajo realizado por las personas que conforman mi equipo/oficina en relación con las tareas desarrolladas.
- 🌟 **Compromiso:** Es la condición que le permite a la persona tener clara conciencia de responsabilidad, disponibilidad y actitud de servicio a pesar de las adversidades, dando de sí mismo para el logro de los objetivos de la FAC.

Para la vigencia 2022, se realizó esta medición con una muestra de 7.254 funcionarios equivalente al 88% de la población objeto de evaluación. El porcentaje de favorabilidad obtenido en la medición de Clima Organizacional por parte de la Fuerza Aérea Colombiana durante el año 2022 fue del **78%**.

## 7. Informe Cultura Organizacional 2022.

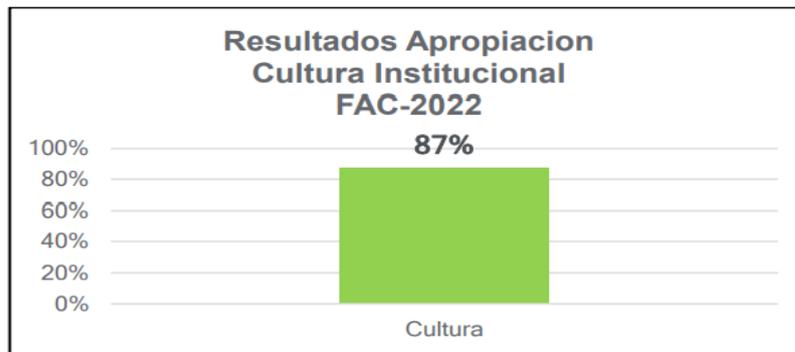


Gráfico 1. Resultados Cultura Institucional FAC -2022

La Fuerza Aérea Colombiana obtuvo un nivel de apropiación de la Cultura Institucional del **87%**, ubicándose como una fortaleza según la metodología de semaforización utilizada; ello indica que en términos generales los elementos de la Cultura Institucional evaluados (dimensiones y determinantes), presentan una alta adopción por parte de los miembros de la Institución.

El modelo de Cultura Institucional FAC está conformado por cinco dimensiones y 21 determinantes.

1. Dimensión Institución		
<p><b>Legitimidad</b></p> <p>Percepción que tienen los miembros de la FAC que la institución es reconocida por la sociedad colombiana porque sus acciones son integrales, legales, generan confianza y credibilidad institucional.</p>	<p><b>Honor</b></p> <p>Prácticas de la institución que promueven que los miembros de la FAC actúen de manera recta, cumpliendo con el deber personal, institucional y social, respecto al otro y así mismo, tanto en público como en privado, siendo coherente con su investidura militar o de servidor público.</p>	<p><b>Valor</b></p> <p>Es la cualidad moral que le permite a la persona enfrentar con fortaleza las situaciones críticas y de alta exigencia, incluso cuando estas implican renunciar a ellos mismos. El valor es la fortaleza física y mental para hacer lo correcto, sin apreciar conveniencias personales, actuando con lealtad y firmeza en toda circunstancia.</p>
<p><b>Liderazgo</b></p> <p>Prácticas organizacionales que promueven las capacidades de los comandantes para inspirar, innovar y transformar, ajustar sus comportamientos a los principios y valores para que, por medio del ejemplo y el respeto, cumplan la misión institucional, preservando la disciplina, autoridad y jerarquía militar.</p>		<p><b>Justicia y Equidad</b></p> <p>Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.</p>

Fuente: Informe Cultura Organizacional 2022

<b>Dimensión Talento Humano (Personas)</b>		
<b>Identidad</b>	<b>Respeto</b>	<b>Compromiso</b>
Vínculo emocional que tiene el personal con la institución, sintiéndola como propia y reconocen de la importancia del desempeño de su labor en la FAC.	Es la tolerancia hacia la diferencia y reconocimiento del otro como ser humano, valorando sus cualidades sin importar el nivel jerárquico.	Es la condición que le permite a la persona tener clara conciencia de responsabilidad, disponibilidad y actitud de servicio a pesar de las adversidades, dando de sí mismo para el logro de los objetivos de la FAC.
<b>Integridad</b>		<b>Vocación de servicio</b>
Percepción que la actuación de los miembros de la FAC es transparente y demuestra coherencia, profesionalismo, honestidad y dedicación en el cumplimiento de la misión encomendada, actuando con honor y respeto en todo momento y situación, desde la investidura militar o de funcionario público.		Sentimiento de patriotismo, disposición para ayudar a otros permanentemente de manera desinteresada y dispuesto a sacrificarse para dar cumplimiento a la misión institucional.

<b>Dimensión Gestión Estratégica</b>		
<b>Modelo integrado de Gestión</b>	<b>Innovación</b>	<b>Gestión del Conocimiento</b>
Marco de referencia que le facilita a la institución dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión institucional para generar resultados de impacto acorde a las necesidades del país garantizando la calidad en el servicio	Es la adopción de prácticas que incluyen la generación, desarrollo e implementación de nuevas ideas y de mejora de procesos, así como la flexibilidad de la institución para promover e incorporar nuevas ideas.	Proceso para adquirir, organizar, distribuir y compartir el conocimiento entre los colaboradores de la institución, garantizando la continuidad de los procesos y la mejora en los servicios, el desempeño y los resultados institucionales
<b>Seguridad</b>		
La FAC promueve la preservación de la vida y a la conservación de los recursos asignados a la Institución, toma medidas para mitigar riesgos y cumplir la misión con las menores pérdidas posibles.		

<b>Dimensión Gestión de Procesos</b>		
<b>Racionalidad</b>	<b>Agilidad en la toma de decisiones</b>	<b>Comunicación efectiva.</b>
Es la capacidad institucional en el manejo de los procesos con agilidad, simplicidad, efectividad, y aprovechamiento de los recursos; permitiendo la fluidez y evitando la burocracia.	Es la capacidad que tiene la institución para analizar, elegir y determinar una acción de manera oportuna basada en información de calidad.	Capacidad de transmitir de manera activa la información, facilitando la interacción y cooperación a nivel interno y externo de la organización para dar agilidad a los procesos y el logro el éxito los objetivos.
<b>Sinergia de procesos</b>		
Capacidad de la institución para diseñar procesos que faciliten la cooperación efectiva, garantizando el logro de los objetivos.		
<b>Dimensión Capacidades Organizacionales</b>		
<b>Orientación stakeholder</b>	<b>Ambidiestrexa</b>	<b>Trabajar en Red</b>
Es la interacción de la institución con otras Fuerzas Militares y organizaciones del ámbito aeroespacial a nivel nacional e internacional, en temas de tecnología, investigación en el área de talento humano, doctrina y demandas del entorno.	Es la capacidad organizacional de ser una Fuerza proactiva y proyectada al futuro, permitiendo un alto nivel de innovación desarrollando y explorando nuevas alternativas de ejecución de los procesos	Es la capacidad de la institución para estimular dinámicas organizacionales internas y externas que permiten la participación de las personas con iniciativas innovadoras, tejiendo relaciones colaborativas y de confianza que estén encaminadas al cumplimiento de los objetivos y metas estratégicas de la organización.

Fuente: Informe Cultura Organizacional 2022

## 9. Informe Evaluación de Desempeño Laboral Personal Militar 2021-2022.

El proceso de evaluación y clasificación del personal Militar de la Fuerza Aérea Colombiana es realizado con periodicidad anual, siendo un accionar de constante gestión del desempeño en cada uno de los factores y conductas evaluables

Para la vigencia 2021- 2022, el 99% del personal Militar (Oficiales y Suboficiales) reúne las condiciones de desempeño profesional básico por encontrarse en listas de clasificación 1, 2 y 3 para pertenecer a la Fuerzas Militares.

De acuerdo con el artículo 75 del Decreto ley 1799 de 2000. El personal que no reúne mencionadas condiciones, se encuentra en periodo de observación en cumplimiento a la Ley.

## 10. Informe Evaluación de Desempeño Laboral Personal Civil 2022.

El proceso de evaluación y clasificación del personal 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, el cual de acuerdo a las funciones y competencias del cargo se evalúan los objetivos planteados al inicio del periodo de evaluación por parte del Jefe Directo, dando a la institución un insumo para la toma de decisiones.

Para la vigencia 2022 se evaluaron 2456 civiles activos de todas las Unidades Militares Aéreas y de acuerdo a la verificación iniciales de los Departamentos de Desarrollo Humano se catalogaron en las siguientes listas de clasificación.

LISTA DE CLASIFICACIÓN	NUMERO DE CIVILES
1	385
2	2071
3	0

Fuente: Informe Evaluación De Desempeño Laboral - Personal Civil 2022 – JERLA

## 11. Informe Diagnóstico de Riesgo Psicosocial 2021.



El diagnóstico de riesgo determina los lineamientos metodológicos necesarios para la intervención y monitoreo de los factores psicosociales evaluados como de alto riesgo, ajustándose al contexto de su población trabajadora, además de dar cumplimiento a la legislación vigente. De este modo, tiene como propósito Identificar, Evaluar, Intervenir y Monitorear el Riesgo Psicosocial para evitar la generación de enfermedades relacionadas con el estrés en la FAC.

Para el desarrollo del Programa se ejecutan diferentes acciones como la sensibilización y Planeación, el diagnóstico, determinación del nivel de riesgo generado por los factores de riesgo psicosocial y el seguimiento del programa de vigilancia epidemiológica.

## 12. Plan Anual de Vacantes 2023.



El Plan Anual de Vacantes 2023 proyecta las vacantes a proveer durante la respecto a la planta de personal autorizada, teniendo en cuenta las necesidades de la institución.

La planta de personal de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional -Fuerza Aérea Colombiana establece 2.849 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 para Inteligencia y Contrainteligencia 25	2
	Profesional de Defensa para Inteligencia y Contrainteligencia 22	3
	Profesional de Defensa para Inteligencia y Contrainteligencia 20	5
	Profesional de Defensa para Inteligencia y Contrainteligencia 14	5
	Profesional de Defensa 14	1
	Profesional de Defensa 6	34
	Profesional de Defensa 4	25
	Orientador de Defensa 16	12
	Orientador de Defensa 15	56
	Orientador de Defensa 14	4
Orientador de Defensa 13	9	
ORIENTADOR	Orientador de Defensa 11	2
	Orientador de Defensa 9	1
	Orientador Espiritual 18	4
	Orientador Espiritual 16	2
	Orientador Espiritual 15	8
	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

<b>TÉCNICO</b>	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
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		1056
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	
<b>ASISTENCIAL</b>	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	368

Fuente: Plan Anual de Vacantes – 2023 – SEMEP.

Por otra parte, se deben contemplar las 458 vacantes que actualmente tiene en proceso la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), mediante la Oferta Pública de empleos de Carrera del proceso de selección No. 1497 de 2020 – Fuerza Aérea Colombiana, así:

Nivel	En Concurso
Técnico	102
Asistencial	356
<b>Total</b>	<b>458</b>

Fuente: Plan Anual de Vacantes – 2023 – SEMEP

### 13. Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023.



El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023 se realiza desde la identificación de la necesidad hasta la posesión del servidor público por medio de la provisión de empleo tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción, cubre las vacantes disponibles las dependencias que se requiere.

Este proceso este articulado a una tabla de Organización y Equipo (TOE), decretos Planta, manual de Funciones y Competencias a las políticas de administración de personal del alto mando y la disponibilidad presupuestal.

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

#### Personas con Discapacidad



En cumplimiento al Decreto 2011 de 2017 la Fuerza Aérea colombiana cuenta con 06 servidores públicos en condición de discapacidad, 03 en la categoría de Técnico y 03 Asistencial, uno (01) con discapacidad visual y cinco (05) motora.

### Incorporación de Jóvenes entre 18 y 28 años

En cumplimiento a la ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019, la Fuerza Aérea Colombiana a través de los procesos de incorporación incorporaron **156** jóvenes y **98** Pasantes entre 18 a 28 años de edad.

### Grupos Étnicos 2022

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 2022:

REPORTE GRUPOS ÉTNICOS PERSONAL MILITAR FUERZA AÉREA COLOMBIANA I SEMESTRE DE 2022								
No.	CATEGORÍA	COMUNIDADES NEGRAS	AFRODECENDIENTES	RAIZALES	POBLACIONES PALENQUERAS	PUEBLOS ÍNDIGENAS	PUEBLO ROM Ó GITANO	TOTAL
1	Oficiales	0	1	0	0	3	0	4
2	Suboficiales	1	7	0	0	4	0	12
3	Civiles	0	4	9	0	4	0	17
4	Cadetes	0	0	0	0	3	0	3
5	Alumnos	0	3	0	0	0	0	3
6	Soldados	0	5	0	0	6	0	11
<b>TOTAL</b>								<b>50</b>

Fuente: Centro Direccionamiento 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 2023:** 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 y semestral, donde se 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.
  - Frecuencia Accidentabilidad Laboral FAC – JERLA.
  - Grado de Desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - JERLA.
  - Cumplimiento Plan de Acción Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - 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, el no cumplimiento de las actividades definidas para la capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, monitoreo al SIGEP II, programa de inducción y reinducción, plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, fortalecimiento del clima organizacional y consolidación de la cultura institucional.

Para lo anterior, las dependencias responsables de su ejecución deberán emitir trimestralmente o semestralmente un 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 IV trimestre de 2023, con el fin de identificar el avance en la implementación de la Gestión Estratégica del Talento Humano (autodiagnóstico).
- 🌐 **Informes de Seguimiento Trimestral.** 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.