

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO - PETH 2026.

FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA



ASÍ SE VA A LAS ESTRELLAS



INTRODUCCIÓN

El contexto actual en el que se desarrollan las operaciones y se cumplen los objetivos de la Fuerza Aeroespacial Colombiana se caracteriza por su constante dinamismo. Factores sociales, políticos, ambientales, entre otros, inciden y orientan de diversas maneras el despliegue de las capacidades institucionales, generando entornos cada vez más retadores para el cumplimiento de la misión constitucional asignada.

En este escenario, resulta esencial que la Fuerza Aeroespacial Colombiana cuente con un talento humano que brinde un soporte sólido, confiable y eficaz, y que, ante todo, sea leal y comprometido. Dicho talento está representado por los Oficiales, Suboficiales, Soldados y Civiles que sirven al país a través de la Institución. En este sentido, frente a objetivos de impacto nacional, el desarrollo de operaciones y acciones orientadas a la protección y beneficio de la ciudadanía, la soberanía y el territorio nacional requiere la formulación e implementación de políticas y acciones que fortalezcan integralmente el talento humano, desde su ingreso hasta su retiro.

En consecuencia, y considerando que los servidores públicos de la Fuerza deben ser gestionados conforme a los lineamientos vigentes emitidos por el Estado, se formula el presente Plan Estratégico de Talento Humano, en cumplimiento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). En este plan se articulan las distintas iniciativas orientadas a la administración del talento humano en cada una de las etapas de su ciclo dentro de la Institución, mediante planes y programas que promueven el logro de los objetivos institucionales, con un enfoque basado en competencias, bienestar e integridad.

Para tal fin, el Comando de Desarrollo Humano, a través de las Jefaturas y Dependencias que lo conforman, liderará y desarrollará los siguientes planes, programas y estrategias, los cuales impactarán positivamente los demás procesos de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.



Iniciativa / Estrategia / Plan MIPG	Responsable
Plan de fortalecimiento de otros idiomas.	JEAES
Plan Adquisición y modernización tecnológica para I+D+i.	
Plan Asignación, formación y capacitación del Talento Humano requerido para I+D+i.	
Estrategia para mejorar el Índice de Impacto Tecnológico.	
Estrategia para mejorar los procesos de formación, capacitación y entrenamiento para el desarrollo del Talento Humano.	
Plan Institucional de Capacitación.	
Estrategia para mantener una población trabajadora sana y segura, logrado al mantener el índice de accidentalidad laboral de la fuerza por debajo del límite superior - Desempeño SGSST.	JEAPE
Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.	
Actualización de Planes y rutas de carrera.	
Plan de Sucesión.	
Estrategia para mejorar el índice de inscripción de soldados de aviación.	
Estrategia para mejorar el índice de inscripción para curso de Suboficiales en la Escuela de Suboficiales FAC.	
Estrategia para mejorar el índice de inscripción para curso de Oficiales en la Escuela Militar de Aviación.	
Estrategia para mejorar el nivel de apropiación de la Cultura Institucional.	
Estrategia para mejorar la Percepción del Clima Organizacional.	
Análisis de mejores prácticas de Talento Humano en otras Fuerzas.	JEAPE JEFAB
Estrategia para mejorar la satisfacción de las actividades relacionadas con el bienestar y la familia en la FAC.	JEFAB
Plan de Bienestar y Estímulos (Plan de Bienestar Transformador, Familia y Género).	
Modelo Integral de Atención en Salud.	JEFSa
Estrategia para mejorar la percepción de los usuarios militares activos de la FAC adscrito al Subsistema de Salud FFMM.	
Plan Estratégico del Talento Humano.	CEODE

Fuente: Marco Estratégico Talento Humano 2026.



CONTENIDO

MARCO LEGAL.....	5
ALCANCE	8
OBJETIVO GENERAL.....	8
COMPONENTES	9
MARCO ESTRATÉGICO.....	9
MARCO CONCEPTUAL	10
EJECUCIÓN DEL PLAN.....	14
ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA	36
RESPONSABILIDADES	37
SEGUIMIENTO Y MONITOREO.....	37
RIESGOS Y CONTROLES.....	37
EVALUACIÓN.....	38



MARCO LEGAL

A continuación, se describe, detalla y cita la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al Plan Estratégico de Talento Humano 2026.

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 en Colombia.
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 de Colombia.
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.



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 236y 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.
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 0312 de 2019.	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2023-2030	El PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2030, identificando a través de la encuesta de detección de necesidades, enfocada a cada uno de los ejes temáticos establecidos; Eje 1 Paz total, memoria y derechos humanos, Eje 2. Mujer inclusión y diversidad, Eje 3. Transformación digital y cibercultura, Eje 4. Ética, Probidad e identidad de los Público, Eje 5. Habilidades y competencias, y Eje 6. Territorio, vida y ambiente.
Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	El Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, además se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral. Ejes Temáticos: Eje 1. Equilibrio Psicosocial, Eje 2. Salud Mental, Eje 3. Diversidad e Inclusión, Eje 4. Transformación Digital y Eje 5 Identidad y Vocación por el Servicio Público.



ALCANCE.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, a través del presente Plan Estratégico liderado por el Comando de Desarrollo Humano, implementará lineamientos y actividades orientadas a garantizar el adecuado desarrollo del ciclo de vida del servidor público, desde su ingreso a la Institución, pasando por su desarrollo, hasta su posterior retiro.

Estas actividades se inician con la identificación de necesidades mediante la caracterización del personal de la Fuerza Aeroespacial Colombiana. A partir de esta información, se estructuran y desarrollan los planes, estrategias y programas correspondientes, al tiempo que se identifican y evalúan los riesgos asociados. Finalmente, mediante la aplicación de controles e informes, se realiza el seguimiento al cumplimiento de las tareas y actividades establecidas.

El presente Plan será ejecutado durante la vigencia 2026 por las Jefaturas y Dependencias del Comando de Desarrollo Humano, las cuales, a través de sus indicadores, planes y programas, definirán las tareas a cargo de las Unidades de la Fuerza Aeroespacial Colombiana y supervisarán su ejecución y desarrollo. Asimismo, se establecerá la periodicidad de las actividades (mensual, trimestral, semestral y anual), según corresponda.

Por último, es pertinente señalar que el presente Plan está dirigido a todo el personal Militar y Civil de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, con el propósito de contribuir al fortalecimiento presente y futuro de la Institución y, en consecuencia, al cumplimiento de la misión constitucionalmente asignada.

OBJETIVO GENERAL.

Establecer directrices que orienten las acciones del proceso de Gestión Humana en la Fuerza Aeroespacial Colombiana durante la vigencia 2026, mediante la implementación de planes, estrategias y programas definidos para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral, con el fin de brindar las condiciones necesarias que permitan que sus integrantes se encuentren motivados, capacitados y comprometidos con la cultura institucional, reflejando así un talento humano íntegro y transparente.



COMPONENTES.

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:



Fuente: Departamento de la Función Pública – 2023.

MARCO ESTRATÉGICO

Misión del Comando de Desarrollo Humano.

De conformidad con lo establecido en la Disposición FAC No. 020 del 02 de agosto de 2024, la misión del Comando de Desarrollo Humano es:

Gestionar el desarrollo integral del talento humano para liderar el poder aéreo y espacial.

Objetivos del Comando de Desarrollo Humano:

De acuerdo con el formato GH-CODEH-CP-001 “*CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN HUMANA*” vigente publicado en la plataforma Suite Visión Empresarial, los objetivos del Comando de Desarrollo Humano son:

-  Mantener la integridad y legitimidad institucional.
-  Incorporar, fidelizar y promover el desarrollo y desempeño del talento humano.
-  Fortalecer la doctrina y la gestión del conocimiento.
-  Consolidar el sistema de ciencia, tecnología e innovación institucional.
-  Propiciar un ambiente institucional que contribuya al desarrollo y la satisfacción del talento humano.
-  Prestar servicios de salud integral.
-  Garantizar el desarrollo de habilidades y competencias mediante formación, capacitación y entrenamiento de calidad e impacto.

Capacidades del Comando de Desarrollo Humano.

-  Emitir las directrices para el proceso de gestión humana, de acuerdo con las órdenes del Comando de la Fuerza, conforme a los parámetros establecidos en el marco normativo que rige la materia.
-  Impartir los parámetros de interpretación y aplicación de las normas en materia de administración de personal.
-  Articular y desarrollar el ciclo de gestión humana en todos sus componentes.
-  Establecer la doctrina en materia de personal para la Fuerza Aérea Colombiana, según la reglamentación vigente.



- 🌐 Dar viabilidad funcional a los proyectos de respuesta de requerimientos y acciones constitucionales dentro de sus competencias para cumplir con la normatividad vigente y directrices institucionales.
- 🌐 Asesorar las dependencias del Comando de Desarrollo Humano, en la aplicación del ordenamiento jurídico.
- 🌐 Revisar el fundamento legal de los actos administrativos de competencia del Comando de Desarrollo Humano.
- 🌐 Coordinar con el Departamento Estratégico de Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos, las acciones a que haya lugar, para dar trámite a asuntos que, por su nivel de importancia, deben ser tramitados conjuntamente.
- 🌐 Supervisar la Cárcel y Penitenciaria para Miembros de la Fuerza Pública de Media y Mínima Seguridad FAC, de conformidad con la normatividad vigente.
- 🌐 Supervisar el Casino Central de Oficiales Fuerza Aérea y el Casino Central de Suboficiales Fuerza Aérea, según los estatutos vigentes.

🌐 **Políticas Institucionales:**

- 🌐 Legitimidad Institucional.
- 🌐 El Actuar de los Miembros de la FAC.
- 🌐 Liderazgo.
- 🌐 Gestión del Conocimiento y la Formación.
- 🌐 Respeto por el Ser Humano y Servicio al Ciudadano.
- 🌐 Bienestar.
- 🌐 Justicia y Equidad.

MARCO CONCEPTUAL

Estrategia para el desarrollo aéreo y espacial de la Fuerza Aeroespacial Colombiana 2042 - EDAES:

A través del EDAES 2042 y con el objetivo de fortalecer las prácticas de Gestión Humana, la FAC adaptó a sus necesidades el Modelo de Gestión Integral por Competencias, el cual contempla seis componentes a responsabilidad del Comando de Desarrollo Humano:

- 🌐 Selección e Incorporación.
- 🌐 Desarrollo y Formación Militar.
- 🌐 Evaluación del Desempeño.
- 🌐 Plan de Carrera.
- 🌐 Planes de Sucesión.
- 🌐 Planes de Compensación.

Por otra parte, los retos con alta importancia establecidos para la FAC y de injerencia directa del Comando de Desarrollo Humano son:

- 🌐 Continuar desarrollando las mejores prácticas hacia una gestión pública eficiente y transparente.
- 🌐 Participar en actividades de apoyo y desarrollo encaminadas a mejorar el nivel de vida de las comunidades vulnerables.

Finalmente, para el 2030 se debe lograr la consecución de las siguientes metas del proceso de Gestión Humana:



- Fortalecimiento del Talento Humano, mejorando los niveles de disponibilidad de personal, su capacitación, entrenamiento, motivación, vocación de servicio y liderazgo, desarrollándose el ciclo de Gestión Humana.

Para lograr lo expuesto, en el EDAES 2042 se han otorgado responsabilidades para el CODEH en el mapa estratégico de la FAC en los componentes partes interesadas y aprendizaje, crecimiento e innovación, así:

- Mantener la integridad y la legitimidad Institucional – Partes interesadas. Fortalecer la doctrina y la gestión de conocimiento - Aprendizaje, crecimiento e innovación.

Consolidar el sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación institucional - Aprendizaje, crecimiento e innovación.

Incorporar, fidelizar y promover el desarrollo y desempeño del Talento Humano - Aprendizaje, crecimiento e innovación.

Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026:

A través del gobierno nacional se dan a conocer iniciativas para el Talento Humano de la Fuerza Pública en pro del bienestar y la legitimidad institucional, así:

9. Legitimidad, transparencia e integridad de las instituciones para la seguridad humana:

Es perentorio avanzar hacia la construcción de un entorno en donde predomine la legitimidad, la transparencia y la integridad. Con este propósito, se realizará una transformación donde se pondrá en el centro la garantía de los derechos de los miembros de la Fuerza Pública, sus familias y los veteranos. Así mismo, para aumentar la confianza en las instituciones se implementarán iniciativas respetuosas de los DD.HH. y el DIH y se fortalecerá la Justicia Penal Militar y Policial y la Defensa Técnica Especializada.

a. Nuevo servicio social para la paz y eliminación de la obligatoriedad del servicio militar.

Se implementará el servicio social para la paz en coordinación con las entidades del Gobierno Nacional. Los jóvenes podrán apoyar diversas actividades (refrendación y el cumplimiento de acuerdos de paz, ambientales, educación, trabajo con víctimas, alfabetización digital, entre otros). La eliminación de la obligatoriedad del servicio militar se hará de manera gradual y sujeta a la profesionalización de la Fuerza Pública, conservando el servicio militar como una capacidad para el mantenimiento de la seguridad y defensa, fortaleciendo la incorporación a través de incentivos económicos, educativos, de bienestar entre otros.

b. Sistema de Bienestar Integral de la Fuerza Pública, sus familias y de los veteranos.

Se diseñará una nueva Política de Bienestar para la Fuerza Pública y sus familias, orientada a mejorar el portafolio de servicios y su cobertura y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, en especial de la población que integra la base de la Fuerza Pública.



Se ampliarán las capacidades del Grupo Social y Empresarial de Defensa (GSED) para la implementación de planes y programas de bienestar. Dentro de esta política, se garantizará el otorgamiento de los subsidios de vivienda a integrantes de la Fuerza Pública y se modernizará el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

La gestión del capital humano tendrá como pilar fundamental el cierre de brechas en materia de educación, por lo que se diseñará una hoja de ruta que fortalezca las capacidades de formación, capacitación, investigación, instrucción, entrenamiento y reentrenamiento de acuerdo con los perfiles y planes de carrera, que contribuyan a la consolidación del sector defensa. Finalmente, se deberá implementar el Sistema Nacional de Atención Integral al Veterano, para cumplir con la Ley 1979 de 2019, en articulación con las entidades que integran la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano.

a. Respeto a los DD. HH. y al DIH desde un enfoque diferencial.

Se creará la política de Derechos Humanos que integre los estándares internacionales y nacionales, siguiendo las recomendaciones del informe de la Comisión de la Verdad y organismos internacionales de Derechos Humanos. De igual forma, se brindará capacitación y entrenamiento certificado con enfoque en DDHH al personal de la Fuerza Pública, desde su incorporación. Se profundizará la transversalización de los enfoques diferenciales en todo el Sector Defensa.

b. Sistemas de Justicia Penal Militar y Policial y de Defensa Técnica y Especializada.

Se establecerán controles y evaluaciones objetivas del desempeño para mejorar los procesos de investigación y juzgamiento de la Justicia Penal Militar y Policial (JPMP), la calidad, la oportunidad y transparencia en la prestación de sus servicios, con autonomía e independencia. Adicionalmente, se implementarán herramientas logísticas y tecnológicas que simplifiquen y agilicen los procesos, que permitan un uso racional de los recursos y disminuyan las posibilidades del error judicial. Con el fin de atender de manera más adecuada y oportuna los diferentes casos del Fondo de Defensa Técnica y Especializada de los miembros de la Fuerza Pública, se ampliará la cobertura a las jurisdicciones ordinarias, especial para la paz y penal militar, y de asuntos disciplinarios.

a. Ascensos de la Fuerza Pública desde la meritocracia y la igualdad de condiciones.

Se realizará una revisión de los procesos de evaluación para ascensos y cambios de categoría de los uniformados de la Fuerza Pública, en el marco del régimen de carrera, de manera que sean más equitativos y se rijan por procedimientos sustentados en la meritocracia.

b. Industria y CTel desde la seguridad y defensa para la transformación, la conectividad y el desarrollo.

Desde el sector Defensa, se desarrollarán proyectos de ciencia, tecnología e innovación (CTel) y alianzas estratégicas con los sectores público, privado y con la academia, que incorporen lineamientos para el aprovechamiento comercial de los bienes intangibles y derechos de propiedad intelectual.



Con las entidades del GSED se adoptará una estrategia que contribuya al desarrollo de capacidades y encadenamientos productivos de la industria de defensa (astillera, aeroespacial, metalmecánica, de comunicaciones, de transporte, entre otros) con el sector productivo nacional. Por último, para incrementar la presencia del Estado en todo el territorio nacional, mejorar la conectividad y promover la competitividad regional, el Estado hará uso de las capacidades duales de la Fuerza Pública y fortalecerá la operación de SATENA, mediante su capitalización y la subvención de la operación de rutas aéreas sociales.

Con este mismo propósito, en conjunto con las entidades territoriales, se promoverá la conectividad, competitividad y la infraestructura aeronáutica existente, en el marco del Plan Estratégico Aeronáutico 2030 de la Aeronáutica Civil, garantizando la seguridad operacional y de la aviación civil.

a. Modernización para incrementar el valor público, la integridad y la transparencia en la seguridad.

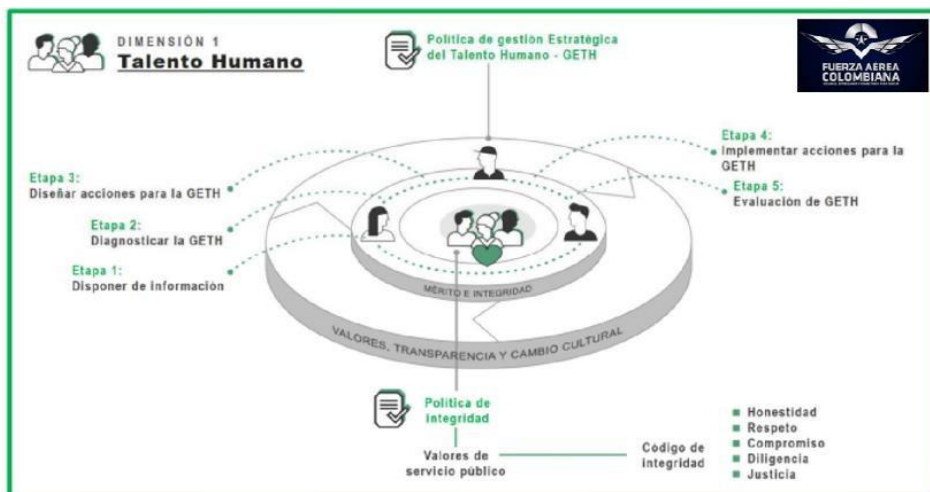
Se revisará y ajustará la estructura organizacional y los procesos bajo los principios y enfoques de transformación digital, gestión del conocimiento e innovación, integridad, transparencia, reducción del riesgo de corrupción, vocación por el servicio público y servicio ciudadano. Así mismo, se implementará el Modelo de Planeación y Desarrollo de las Capacidades de la Fuerza Pública y aplicará herramientas de sostenibilidad y eficiencia del gasto con el fin de que su presupuesto responda a la estrategia y las políticas sectoriales. Como complemento de la adecuación organizacional, se construirá un nuevo edificio para el funcionamiento del Ministerio de Defensa Nacional.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:



Fuente: Suite Visión Empresarial FAC.

Este modelo cuenta con 7 dimensiones, la primera es la Dimensión Talento Humano que brinda a las instituciones 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 entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores 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. Esta Dimensión se desarrolla a través de dos políticas.



Fuente: Departamento de la Función Pública – DAFP.

Política Estratégica de Talento Humano de la Función Pública:

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH): cuyo objetivo es permitir que las entidades públicas cuenten con talento humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con su misión institucional y los fines del Estado, y lograr su propio desarrollo personal y laboral. Para dar cumplimiento a lo anterior se requiere la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito (misión) de la entidad.

Política de Integridad de la Función Pública:

pretenden establecer la integridad pública, producto de la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos.

Política integral de bienestar para la Fuerza Pública y sus familias 2023-2027:

La Política se fundamenta en tres pilares estratégicos:

-  Administración de la gestión y desarrollo del talento humano.
-  Calidad de vida para el personal uniformado activo y sus familias.
-  Derechos y estímulos para el personal que presta servicio militar conforme a la Ley vigente.

EJECUCIÓN DEL PLAN.

El Plan Estratégico del Talento Humano para el año 2026, 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 Aeroespacial Colombiana. De esta manera, las Jefaturas y Dependencias 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.

Por otra parte, las coordinaciones para la ejecución de este plan se llevarán a cabo por parte de las Jefaturas y Dependencias del Comando de Desarrollo Humano con los Departamentos de Desarrollo Humano y Departamentos de Comportamiento Humano de la FAC.

Ahora bien, es preciso establecer los siguientes conceptos que son de vital importancia para la interpretación del 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, Suboficiales, Soldados, Cadetes y Alumnos que integran la FAC.
- 🌐 **Personal Civil:** Hace referencia al personal no uniformado, servidores públicos que hacen parte de la planta de personal FAC.
- 🌐 **Servidores Públicos:** Oficiales, Suboficiales y personal Civil de la FAC.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Fuerza Aeroespacial Colombiana Se formula de acuerdo con los siguientes componentes:

1. Disposición de la Información:

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las entidades deben disponer de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la productividad de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. En concordancia con esto, la Fuerza Aeroespacial Colombiana cuenta con la información actualizada correspondiente al marco normativo del proceso Gestión Humana, así como de su plataforma estratégica, plan de actividades, la caracterización de los servidores y los resultados de las mediciones efectuadas durante el lapso 2024- 2025.

🌐 **Acuerdos Sindicales:**

La Fuerza Aeroespacial Colombiana cuenta con cuatro (04) sindicatos con treientos treinta y nueve **339** afiliados distribuidos de la siguiente manera:

SINDICATO	CANTIDAD
ASEMIL	46
ASODEFENSA	63
SINSERGEN	222
USSPPMINDEFENSA:	08
TOTAL	339

Fuente: Reporte DIC DINOP.2025.

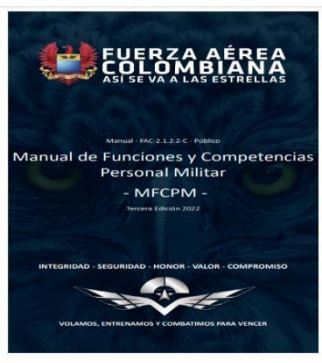
Durante la vigencia 2025 de acuerdo con las reuniones efectuadas con el personal integrante de los diferentes sindicatos y el personal del Ministerio de Defensa Nacional; se llegó a determinar unos acuerdos y desacuerdos los cuales quedaron consignados mediante Acta de Negociación Sindical Nacional Estatal - Sector Defensa.

🌐 **Manual de Funciones:**

La FAC cuenta y adopta con el Manual Específico de Funciones y Competencias para los empleos que conforman la planta de personal de los funcionarios públicos civiles del Ministerio de Defensa Nacional – FAC, el cual tiene incluido la Identificación del empleo, Requisito de formación académica y experiencia, Área funcional, Propósito principal, Descripción de las funciones esenciales, Competencias comportamentales y funcionales, y así mismo se encuentra ajustado a las directrices vigentes.

El Manual Específico de Funciones y Competencias del personal Civil se encuentra publicado en la página de la FAC.

 Estructura Manual de Funciones Personal Militar.



Identificación del Cargo (Denominación del Cargo, Cargo del Jefe Inmediato, Ubicación del cargo, Nivel del Cargo y Grado).

- a) Perfil del Cargo. (Experiencia, Educación, Conocimientos, Cursos Militares, Cuerpo y Especialidad).
- b) Competencias (Competencias esenciales, y distintivas)
- c) Propósito del Cargo.
- d) Funciones del Cargo

Fuente: DE-SEMEP-MN-006 Suite Visión Empresarial.

 Estructura Manual de Funciones Personal No Uniformado.

 RUEDA AZUL COLOMBIANA	Manual Específico de Funciones y Competencias de los Empleados Públicos de los Funcionarios Civiles no uniformados del MDN - FAC	Página 1 de 8-19 Código: GRH-01-137 Significa a partir de 000010
1. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO		
Unidad / Dependencia: Formación: Experiencia: Observación Especial: Número de Empleado:	Ministerio de Defensa Nacional - Fuerza Armada Armatismo Asesor por Asesor de Seguridad y Defensa S/S 0 SEPARADO COMO RUEDA AZUL 3 (Tercero)	
2. RESUMEN DEL EMPLEO		
Actividad: Objetivo de Actividad:	Experiencia Código: 048, mano de experiencia Militar (policial), la cual comprende los conocimientos en el Artículo 233.1.1.1.4 y 2 de Subordinación, Decreto 0739 de 2003.	
AL FIN DEL PROCESO PRODUCTIVO:		
VOSES DEL PROCESO PRODUCTIVO: RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADO		
CONTRIBUCIÓN ORGANIZACIONAL DEL EMPLEADO: Contribuir en las actividades operativas, culturales y de servicio, de manera para facilitar el desarrollo y ejecución de las actividades del área de responsabilidad. El desarrollo de competencias.		

- Identificación del Empleo (Entidad dependencia, nivel, denominación cargo, grado, ubicación geográfica y número de empleos).
- Requisitos (Estudio y Experiencia).
- En qué proceso participa.
- Propósito Principal del Cargo.
- Funciones Esenciales del Empleo

Fuente: Docuware.



Caracterización de los Servidores:

El talento humano de la Fuerza Aeroespacial Colombiana se encuentra conformado por personal Militar y Civil, cuya caracterización se elaboró con las variables: género, grupos étnicos, nivel educativo, estado civil, categoría (Militar, Civil), discapacidad entre otras, y variables asociadas al entorno familiar. Esta caracterización sociodemográfica se desarrolla a través del análisis descriptivo y cualitativo obtenido e interpretado de los datos cuantitativos arrojados por el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano – SIATH requeridos para la caracterización institucional.

Población:

La población participante de la Caracterización Familiar correspondiente al 65.5% del parte total de la FAC, como muestra representativa de la institución, se subdivide en categorías, a continuación, se presenta el porcentaje de participación en respecto de su representatividad en la población total de la Fuerza para su grupo de referencia:

Oficial: 67%

Suboficial: 82%

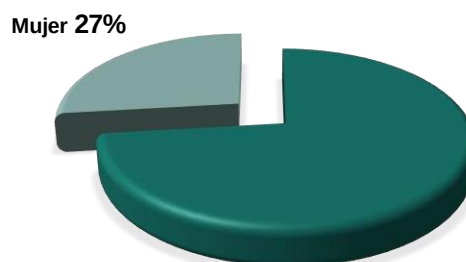
Civil: 70%

Soldado Profesional: 41%

Asimismo, se presenta a continuación la distribución de la población encuestada por conceptos de categoría y sexo:



POBLACIÓN POR GÉNERO



Fuente: Caracterización Familiar Fuerza Aeroespacial Colombiana 2025.

Grupos Étnicos:

La información de grupos étnicos de la FAC, fue extraída del Sistema de Información para la Administración del Talento Humano – SIATH a fecha corte 31 de diciembre de 2025 y puede presentar variación debido a situaciones administrativas de personal y las actualizaciones que efectúen los usuarios del SIATH.



Durante la vigencia 2025 a la auditoria al SIATH actualmente se cuenta con **101** funcionarios pertenecientes a grupos étnicos distribuidos así:



GRUPO ÉTNICO	FUERZA AEROSPACIAL COLOMBIANA											
	OFICIAL		SUBOFICIAL		SOLDADO PROFESIONAL		SOLDADO 18 SOLDADO 12		ALUMNOS (OF-SB)		CIVIL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
AFROCOLOMBIANO (A)	3	1	12	4	2				1	2	2	4
AFRODESCENDIENTE			1									
INDÍGENAS	3	3	5	4	7				5	3	6	3
MULATO												
NEGRO (A)	1		4	2							7	4
PALENQUERO												
RAIZAL			1		1				1		4	3
WAYUU										1		1
ZAMBO												
TOTAL	7	4	23	10	10				7	6	19	15
TOTAL GENERAL	101											

Fuente: Parte Excel SIATH DIC – Comando de Desarrollo Humano – CEODE 2025.



Escolaridad:

A continuación, se describe el nivel de escolaridad con el que se cuenta en la Fuerza Aeroespacial Colombiana discriminada desde la primaria entre otros como Diplomados, Cursos, Especializaciones, Maestrías y Doctorados.



Nivel Académico	Cantidad
CURSO	49
DIPLOMADO	3
DOCTORADO	3
ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL (PROFUNDIZACIÓN TÉC)	2
ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA	1
ESPECIALIZACIÓN UNIVERSITARIA	115
GRADO 10	2
GRADO 11	1017
GRADO 5	306
GRADO 6	3
GRADO 7	3
GRADO 8	4
GRADO 9	13
MAESTRIA	38
NO REPORTADO	65
TÉCNICO	343
TECNOLÓGICA	157
UNIVERSITARIO	344
Total, general	2468

Fuente: Parte Excel SIATH DIC – Comando de Desarrollo Humano – CEODE 2025.

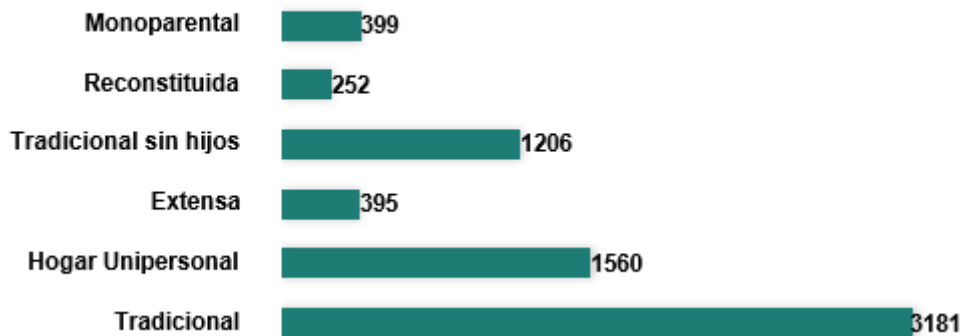


Tipologías familiares.

La distribución de las tipologías familiares del personal caracterizado evidencia predominio de estructuras familiares convencionales, aunque con presencia significativa de otras configuraciones. Las familias tradicionales representan el 45,90% de la población, confirmando que cerca de la mitad del personal convive en núcleos familiares nucleares con pareja e hijos, lo que refleja una base importante de estabilidad familiar en la institución.



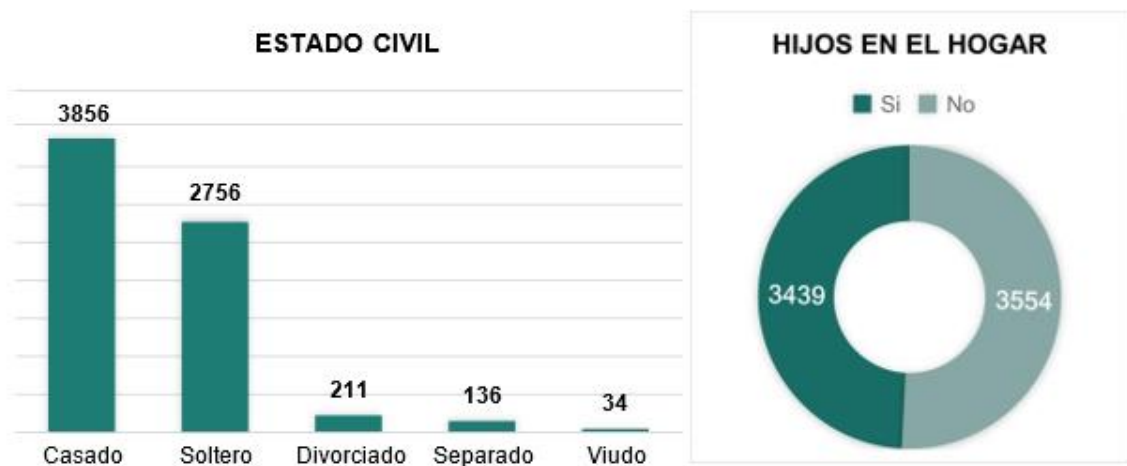
COMPOSICIÓN FAMILIAR FAC



Fuente: Caracterización Familiar Fuerza Aeroespacial Colombiana 2025.

Estado Civil:

Con respecto al estado civil del personal se cuenta caracterizado de la siguiente manera:



Fuente: Caracterización Familiar Fuerza Aeroespacial Colombiana 2025.

En cuanto al estado civil, el 55,1% del personal se encuentra casado, mientras que el 39,4% es soltero. El 5,5% restante corresponde a quienes se identifican como divorciados, separados o viudos, en proporciones menores. Respecto a la presencia de hijos, la distribución resulta prácticamente equilibrada: un 51% del personal no tiene hijos, frente a un 49% que sí reporta hijos dentro de su composición familiar.

Categoría:

Por categoría lo tenemos discriminado en Oficial, Suboficial, Civil, Alumno, soldado regular y Bachiller para un total de **13.207**.



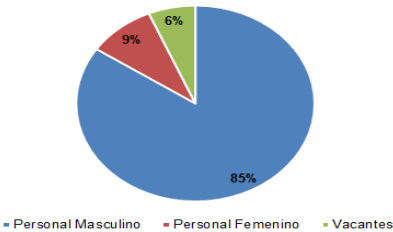
CATEGORÍA	CANTIDAD
OFICIAL	3168
SUBOFICIAL	3905
SOLDADO PROFESIONAL	1422
SOLDADO SL 18 - 12	1795
CIVIL	2467
ALUMNO OF	347
ALUMNO SB	103
ALUMNO SLP	0
TOTAL, EFECTIVOS	13.207

Fuente: Reporte SIATH DIC - FAC 2025.

Ocupación de Cargos Críticos y de Confianza FAC 2025.

Descripción	% Ocupación
Personal Masculino	84.40%
Personal Femenino	9.22%
Vacantes	6.38%

Ocupación Cargos Críticos y de Confianza FAC



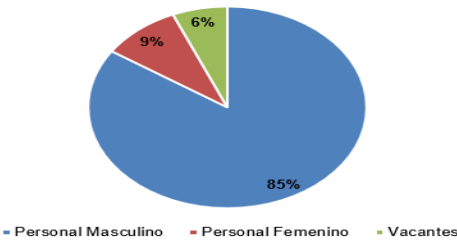
*Cargos extraídos de la Directiva FAC-S-2023-000096-DR.

Personal Masculino	Cargos Críticos	Vacantes	Total	Cargos de Confianza	Vacantes	Total	Cíticos
Nivel Operacional	81	8	89	38	1	39	98

Personal Femenino	Cargos Críticos	Vacantes	Total	Cargos de Confianza	Vacantes	Total	Confianza
Nivel Operacional	9	8	17	4	1	5	43

Descripción	% Ocupación
Personal Masculino	84.40%
Personal Femenino	9.22%
Vacantes	6.38%

Ocupación Cargos Críticos y de Confianza FAC



Fuente: Reporte SIATH Corte 31 de diciembre de 2025.

Personal con Discapacidad:

En cumplimiento al Decreto 2011 de 2017 la Fuerza Aeroespacial Colombiana y de acuerdo con el reporte generado a través del Sistema de Gestión del Empleo Público SIGEP II, la institución cuenta con cuatro (04) funcionarios en condición de discapacidad con su respectivo certificado:



No.	UNIDAD	SOPORTE
1	CACOM-1	SI
2	BACOF	SI
3	BACOF	SI
4	ESUFA	SI

Fuente: Reporte DIC SIGEP II.



🌈 Pre – Pensionados.

De acuerdo con el reporte el cual se encuentra disponible en la Jefatura de Relaciones Laborales – Subdirección Civiles la FAC correspondiente a **122** mujeres y **119** hombres en propensión.

🌈 Cabezas de Familia en la FAC.

Fuerza Aeroespacial Colombiana cuenta con ciento treinta y nueve (**139**) funcionarios registrados como cabeza de familia en el SIATH, distribuidos por género así:



GENERO	CANTIDAD
FEMENINO	117
MASCULINO	22

Fuente: Parte Excel SIATH DIC – Comando de Desarrollo Humano – CEODE 31-DIC-2025.

🌈 Primer Empleo (jóvenes de 18 a 28 años).

La Fuerza Aeroespacial Colombiana cuenta con un porcentaje 1% y 5% de la planta con jóvenes entre 18 y 28 años vinculados. Durante el año 2025 se incorporaron 3 personas en calidad de Primer Empleo, entre los 18 y 28 años.

🌈 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.

Tabla 1. Empleos Provistos diciembre 2025.

Nivel	Planta	Empleos provistos 30-12-2025
Asesor	99	94
Profesional	75	70
Orientador	128	110
Técnico	318	283
Asistencial	2.229	1.908
Subtotal	2.849	2.465

Fuente: SEMEP (2025).

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, Cadetes y Alumnos de las Escuelas de Formación y Soldados.

Por otra parte, se encuentra en proceso de proveer 458 vacantes que actualmente se encuentra en lista de elegibles avalado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), mediante la Oferta Pública de empleos de Carrera del proceso de selección No. 1497 de 2020 – Fuerza Aeroespacial Colombiana, así:



Tabla 2. Vacantes en proceso con la CNSC.

Nivel	En Concurso
Técnico	102
Asistencial	356
Total	458

Fuente: SEMEP (2025).

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta los cupos de Planta autorizados frente al personal provisto a fecha 30 de diciembre de 2025, la Fuerza Aeroespacial Colombiana cuenta con las siguientes vacantes en cada nivel:

Tabla 3. Vacantes definitivas 2025.

Nivel	Planta	En Libre Nombramiento y Remoción	En Carrera Administrativa	En provisionalidad	Total, Vacantes
Asesor	99	94			5
Profesional	75	70			5
Orientador	128	110			18
Técnico	318	201	63	19	35
Asistencial	2.229	1.635	223	50	321
Total	2.849	2.110	286	69	384

Fuente: SEMEP (2025).

La Fuerza Aeroespacial Colombiana cuenta con **384** vacantes, las cuales serán asignadas teniendo en cuenta el procedimiento que la Fuerza ha implementado para tal fin, teniendo en cuenta entre otros aspectos el tipo de nombramiento (libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y Provisionalidad), los lineamientos emitidos en el rediseño organizacional que actualmente está desarrollando la Institución, entre otros.

Mencionadas vacantes serán provistas de acuerdo con el procedimiento aplicado por el Comando de Desarrollo Humano – CODEH.

Resultados de Mediciones 2024-2025.

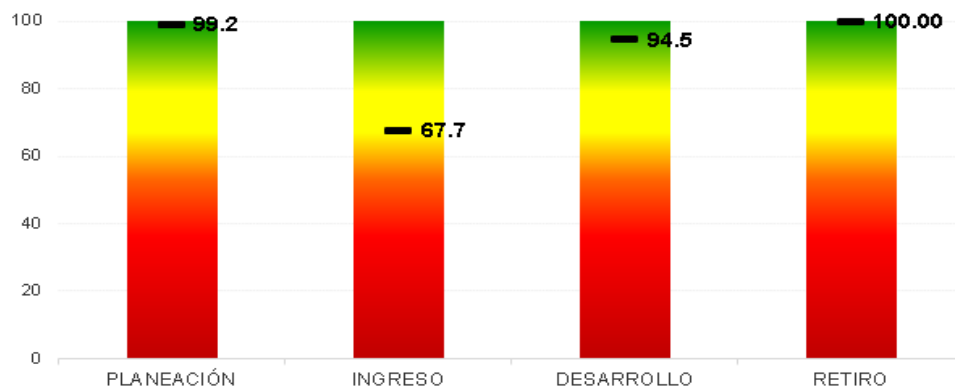
A continuación, se presentan los resultados de las mediciones realizadas internamente y por otras entidades, efectuadas durante la vigencia 2024.

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 **92.5%** 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. En esta fase la GETH ya hace parte de la cultura organizacional (Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – Función Pública, 2018).



Los siguientes son los resultados obtenidos por componente:



Fuente: Matriz GETH 2025.

De acuerdo con los resultados obtenidos, la dimensión del Talento Humano evidencia un aumento de 1.7 puntos, respecto a la medición del año anterior, por lo que se debe trabajar en el fortalecimiento de algunos aspectos dentro de los cuales está: a) Reinducción, Seguimiento y reporte de los horarios flexibles, % de incorporación de personal con discapacidad, jóvenes de 18 a 28, mujer en cargos directivos, avance al proceso del personal de carrera administrativa a través de la CNSC el cual ya inicio esta vigencia y el personal está en periodo de prueba, realizar el diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo para el personal en condición de discapacidad y el resultado de la medición del impacto de la capacitación, realizar el estudio de las cargas de trabajo por cargo y por dependencia y mejorar el % en la entrega de la dotación.

De esto se elaboró un plan de Acción de MIPG 2026 en el cual se establecieron actividades y entregables que permitan lograr la alineación a la normativa vigente referentes a la Dimensión de Talento Humano y a las necesidades institucionales garantizando mantener el nivel en que nos encontramos y aumentar en los aspectos que aún no podemos evaluar.

Encuesta Sobre Medio Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI 2025.

Durante el III trimestre el personal Militar y Civil seleccionado por el DANE para la realización la hicieron de acuerdo con los plazos con excepción de las novedades administrativas como retiro, incapacidades, vacaciones, etc.

Medición Clima Organizacional 2025.

La medición de Clima Organizacional realizada en la Fuerza Aeroespacial Colombiana se llevó a cabo durante la semana comprendida entre el 1 y el 5 de septiembre de 2025. Esta medición abarcó una muestra total de **8.447** personas, correspondiente al **87,6 %** del personal, integrada por Oficiales, Suboficiales y personal Civil, lo cual permite establecer un alto nivel de confianza en los resultados obtenidos.



Fuente: Informe de Clima Organizacional 2025.

En comparación con el año anterior, se evidencia un aumento del 1.4% en los resultados globales. Destacando un incremento en las diferentes variables evaluadas, que, aunque permanecen en alerta amarilla como necesidad de mejora de acuerdo con la semaforización, se refleja un aumento favorable en la percepción.

Informe Cultura Organizacional 2025.

La medición de Cultura Institucional realizada en la Fuerza Aeroespacial Colombiana, se desarrolló en la semana comprendida entre el 28 de julio al 04 de agosto del año 2025, alcanzando una muestra total de **8066** personas conformada por el personal de Oficiales, Suboficiales y personal Civil de la Fuerza, distribuidos en nueve grupos específicos, definidos por los cuerpos que conforman la Fuerza.

(Oficiales de Vuelo, de Seguridad y Defensa de Bases Aéreas, Logísticos, administrativos, Suboficiales de Seguridad y Defensa de Bases, logística aeronáutica, cuerpo técnico aeronáutico, administrativos y personal Civil).



Fuente: Informe de Cultura Organizacional 2025.

Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.

La FAC obtuvo una calificación del 95% en el Índice de Desempeño Institucional respecto la gestión de la vigencia 2024, lo que representa un aumento de **2.5** puntos respecto la medición de la vigencia 2023 en donde se obtuvo 92,5%, siendo esto el reflejo de la gestión y compromiso de cada una de las dependencias responsables de liderar la implementación de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional a cargo de Comando de Desarrollo Humano como en la que participa de manera transversal.

A continuación, se presentan los resultados de la Dimensión Talento Humano de acuerdo con el FURAG, producto de la medición realizada para la vigencia 2024.



Dimensión Talento Humano: 100

INDICES DETALLADOS POR POLÍTICA	RESULTADOS FAC
POL1: TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del talento humano	100
POL2: INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	100
POL16: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO. Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	98.04

Fuente: SEMEP (2025).

Programa de Riesgo Psicosocial 2025.

Este programa está orientado a la detección y vigilancia de los factores de riesgo psicosociales de tipo Intralaboral, Extralaboral y estrés a los que se encuentran expuestos los trabajadores civiles de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

Objetivo General.

Identificar el riesgo psicosocial presente en FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA – FAC de la población civil, dando cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2764 de 2022 desde sus etapas de identificación, evaluación y establecimiento de estrategias que permitan su prevención, intervención y monitoreo.

En el año 2025, se realizó la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial para, en la cual se tuvo la participación de **1845** trabajadores civiles que hacen parte del personal de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

Ficha técnica

Empresa	FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA - FAC
Población Objeto	FUNCIONARIOS CIVILES
Tamaño de la población	2461
Tama de la población efectiva aplicada	1845
Porcentaje	75%

Fuente: Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial FAC 2025.

Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano.

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Fuerza Aeroespacial Colombiana consolida el marco legal, estratégico y conceptual que orienta la administración del Talento Humano en la Institución. Este plan considera los resultados del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), así como otras mediciones que reflejan la situación de diversos aspectos relacionados con el personal. Lo anterior permite a la Fuerza Aeroespacial Colombiana, a través del Comando de Personal, formular planes y programas orientados a fortalecer todas las etapas del ciclo de vida del servidor público —ingreso, desarrollo y retiro—, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



PLANES TEMÁTICOS.

Plan Anual de Vacantes.

El Plan Anual de Vacantes 2026 de la Fuerza Aeroespacial Colombiana es el documento en el cual se relacionan las vacantes a nivel institucional respecto a la Planta de personal autorizada, se identifican los cupos y la modalidad de nombramiento, teniendo en cuenta las necesidades de la Institución, el Decreto de Planta de Empleados Públicos del Ministerio de Defensa Nacional (vigente) para la FAC y la apreciación de situación de efectivos y retiros.



Objetivo General.

Identificar las vacantes disponibles del personal civil para la Fuerza Aeroespacial Colombiana - FAC, con el fin de asignar los cupos de acuerdo con las necesidades institucionales.

Nivel	Planta	Empleos provistos 30-12-2025
Asesor	99	94
Profesional	75	70
Orientador	128	110
Técnico	318	283
Asistencial	2.229	1.908
Subtotal	2.849	2.465

Fuente: Plan Anual de Vacantes – 2026 SEMEP-DETRA.

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026.



El presente Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026 tiene como propósito proyectar y cubrir las vacantes de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, de acuerdo con las necesidades institucionales, los lineamientos del Alto Mando, los cupos disponibles, los retiros programados y las variaciones en la planta de personal.

Objetivo General:

Realizar la previsión y provisión del talento humano requerido por la Fuerza Aeroespacial Colombiana para la vigencia 2026, garantizando la adecuada administración del personal, el cumplimiento de la misión institucional y la sostenibilidad de la planta de cargos.



Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2026.



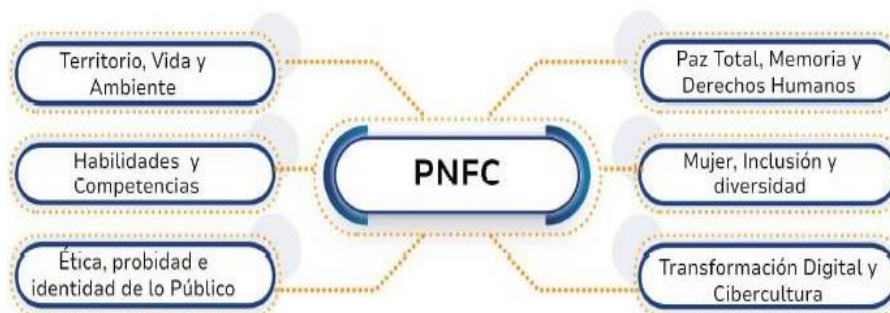
Fuente: Programa Nacional de Bienestar, 2023 - 2026.

El Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2026 es aplicable a todo el personal militar y civil de la Fuerza Aeroespacial Colombiana y se extiende a sus familias. Sus programas están orientados a promover el desarrollo integral, la prevención y el fortalecimiento del bienestar familiar, contribuyendo a la consolidación de la identidad institucional y al fortalecimiento del sentido de pertenencia con la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

Objetivo General.

Propiciar condiciones óptimas de bienestar laboral para los servidores públicos de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, orientadas a mejorar su calidad de vida y a fortalecer el desempeño institucional, mediante el desarrollo integral tanto profesional como personal y la motivación permanente.

Plan Institucional de Capacitación 2026.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

El Plan Institucional de Capacitación comprende la planeación, gestión y ejecución de las necesidades de capacitación del talento humano, e incluye además temas inherentes a la naturaleza de la misión de la Fuerza Aeroespacial Colombiana. Su finalidad es contribuir al óptimo desempeño y al desarrollo de habilidades del personal, así como definir políticas institucionales para la gestión integral de las actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación, y de aquellas relacionadas con las áreas de Vuelo, Militar, Técnica y Actualización.



Asimismo, garantiza la ejecución de capacitaciones en otras áreas de desempeño asociadas a los procesos Gerencial, de Soporte, y de Evaluación y Mejora.

Objetivo General.

Desarrollar actividades de capacitación con el fin de fortalecer las capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales de todos los servidores públicos de la Fuerza, para cerrar la brecha entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tengan los funcionarios y las capacidades puntuales que requieran en el ejercicio de su cargo. Buscando incrementar la eficacia personal, grupal y organizacional y que responda a las necesidades y retos del entorno dinámico nacional e internacional.

Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026.



El Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fuerza Aeroespacial Colombiana promueve la seguridad y la salud e integridad del personal Militar activo, alumnos de las escuelas de formación y capacitación, el personal Civil nombrado, de contrato, convenios y pasantes, así como también cubrirá al personal de visitantes y demás partes interesadas.

Objetivo General.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tiene por objeto desarrollar a través de un proceso lógico y por etapas, mediante la metodología del PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar), implementando además acciones de mejora para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los funcionarios, contratistas, subcontratistas, convenios y demás partes interesadas en el desarrollo de todas y cada una de las actividades en la Fuerza Aeroespacial Colombiana.



Plan de Monitoreo SIGEP II 2026.



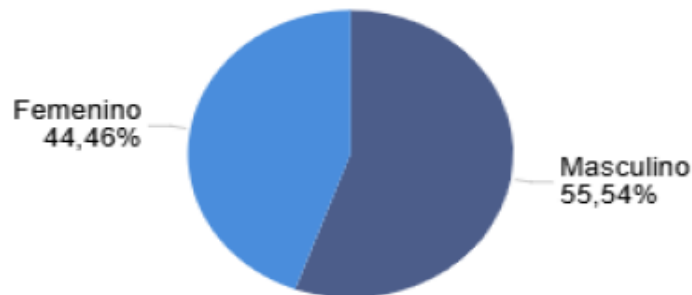
El presente Plan de Monitoreo del SIGEP II aplica a todo el personal civil de la FAC durante la vigencia 2026. Su ejecución inicia con el cargue y actualización de la información correspondiente a hoja de vida, declaración de bienes y rentas, registro de conflictos de interés, datos personales, entre otros, y finaliza con el seguimiento y monitoreo del estado de actualización registrado en la plataforma.

Objetivo General.

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

Caracterización sociodemográfica de los servidores públicos.

SERVIDORES POR GÉNERO

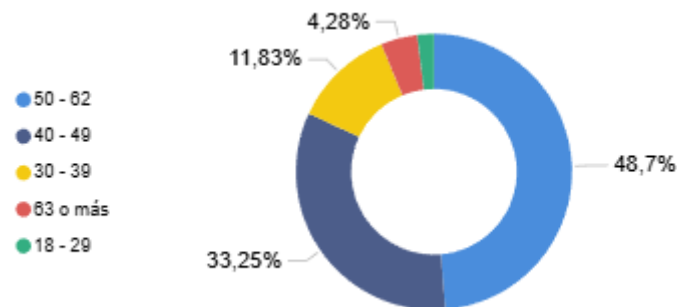


Fuente: Plan de Monitoreo SIGEP II 2026.

En estos resultados, 1 observación se evidencia que el personal masculino de la Fuerza Aeroespacial Colombiana es superior al del personal Femenino.



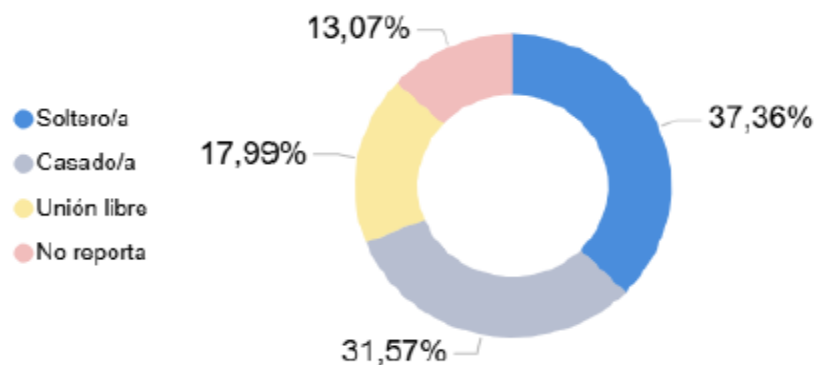
• SERVIDOR POR RANGO DE EDAD CUMPLIDAD



Fuente: Plan de Monitoreo SIGEP II 2026.

La edad promedio del personal femenino de la Fuerza Aeroespacial Colombiana se concentra entre los 40 y 49 años, mientras que el personal masculino se encuentra mayoritariamente en el rango de edad entre los 50 y 62 años.

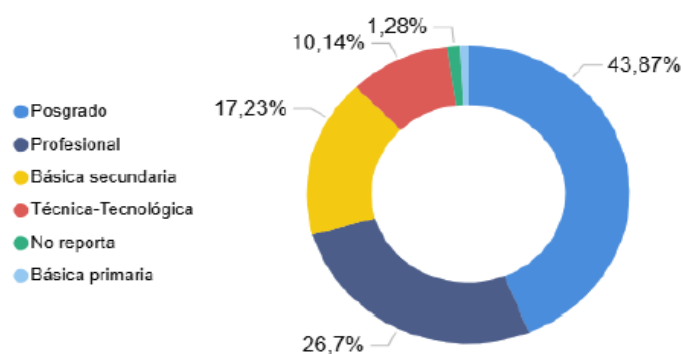
• ESTADO CIVIL



Fuente: Plan de Monitoreo SIGEP II 2026.

En el personal Civil de la Fuerza Aeroespacial Colombiana predomina el estado civil soltero, con un **37,36 %**, seguido del estado civil casado(a) con un **31,57 %**. El **17,99 %** se encuentra en unión libre y el **13,07 %** no reporta su estado civil.

• MAXIMO NIVEL EDUCATIVO

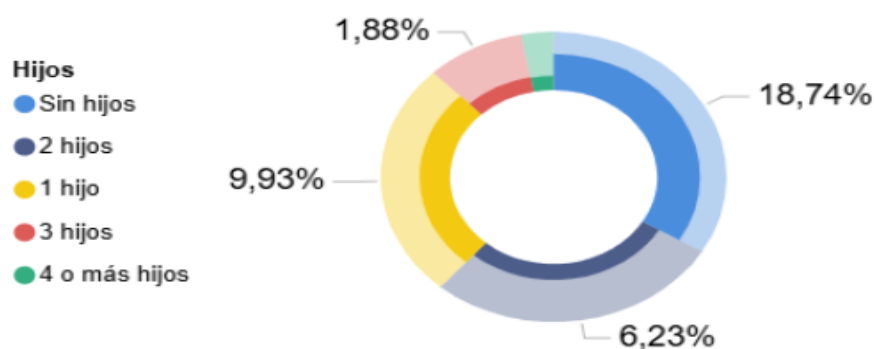


Fuente: Plan de Monitoreo SIGEP II 2026.



En el personal Civil de la Fuerza Aeroespacial Colombiana con respecto al nivel educativo el **43.87%** cuenta con formación de posgrado, **(26,7%)**: Un poco más de una cuarta parte del personal tiene formación profesional, **(17,23%)**: Una proporción significativa del personal cuenta con educación hasta el nivel de básica secundaria, **(10,14%)**: Este grupo representa a quienes tienen formación técnica o tecnológica, esencial para funciones especializadas y operativas dentro de la institución. **(1,28%)**: Un porcentaje muy pequeño del personal posee únicamente educación básica primaria, lo que puede corresponder a roles muy específicos o administrativos y el **(0,79%)** no reporta su nivel educativo.

HIJOS DE LOS SERVIDORES



Fuente: Plan de Monitoreo SIGEP II 2026.

El personal Civil de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, en su hogar en promedio cuenta con dos hijos.

Programa de Inducción y Reinducción 2026.



El programa de inducción y reinducción de la Fuerza Aeroespacial Colombiana se encuentra dirigido al personal Militar y Civil, que desempeñe funciones específicas durante su tiempo de permanencia como miembros activos de la Fuerza, la inducción se realiza dentro de los 30 días posteriores una vez se presenta el personal y la reinducción mínimo cada dos (02) años.



Objetivo General:

El programa de inducción y reintroducción de la Fuerza Aeroespacial Colombiana 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.

Programa Retiro Asistido - 2026.



El Programa Desvinculación Asistida está orientado a enaltecer la labor del personal Militar y Civil al servicio de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, a través de procesos de capacitación o acciones de homenaje, dirigidos específicamente al reconocimiento de los funcionarios públicos que se retiran, ya sea por tiempo de servicio cumplido u otras causales de retiro establecidas.

. Objetivo:

Brindar acompañamiento al personal que se retira de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, contribuyendo a su preparación en aspectos psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, con el objetivo de facilitar su transición hacia el retiro de la vida laboral. Asimismo, fortalecer sus habilidades y actitudes para generar nuevas expectativas y promover la construcción de un proyecto de vida personal y familiar.

Evaluación de Desempeño Laboral.



El proceso de evaluación y clasificación del personal Militar de la Fuerza Aeroespacial



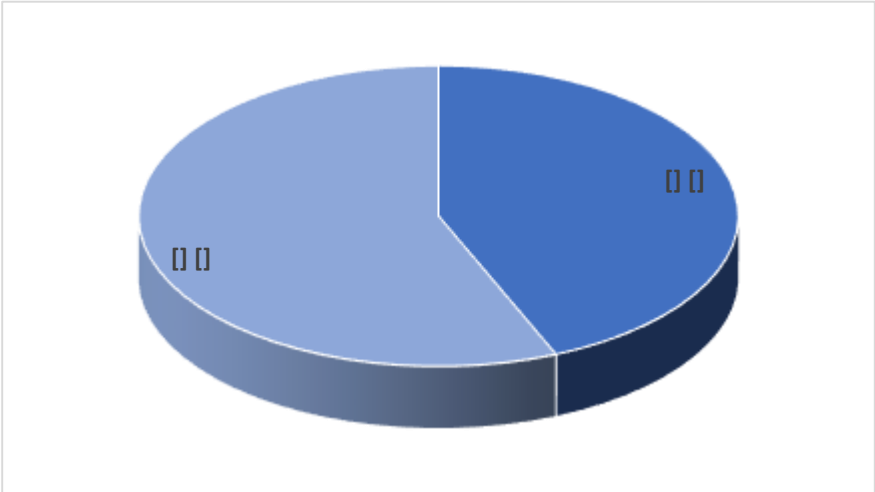
Colombiana es un proceso continuo y permanente, permitiendo el análisis de los niveles de calidad en los que se encuentra evaluado y clasificado el personal, de acuerdo con el cumplimiento de los objetivos institucionales, así como el comportamiento detallado del personal que se encuentra en periodos de observación.

Este informe es un análisis que comprende los periodos de evaluación y clasificación del personal de Oficiales y Suboficiales que integran la Fuerza Aeroespacial Colombiana en el lapso 2024-2025 de la siguiente manera:

- Oficiales:** A partir del 01 de octubre del 2024 hasta el 30 de septiembre de 2025.
- Suboficiales:** A partir del 01 de julio del 2024 hasta el 30 de junio del 2025.

Objetivo General.

Analizar el desempeño profesional y personal de los Oficiales y Suboficiales con respecto a la misión institucional, con el fin de generar un valor agregado, a través del seguimiento efectivo de los compromisos laborales y las competencias comportamentales, teniendo en cuenta el impacto que estos tienen en el cumplimiento de la misión.



Fuente: Informe de Desempeño Personal Militar Lapso 2024-2025.

Para el lapso 2024-2025 se realizaron seis mil novecientos veintisiete (6.927) evaluaciones, correspondientes a tres mil veinte (3.020) Oficiales y tres mil novecientos siete (3.907) Suboficiales, de la Institución. (Oficiales 44% y Suboficiales 56%).

En el lapso 2024-2025, cuarenta y dos (42) militares no alcanzaron los estándares de clasificación, quince (15) Oficiales y veintisiete (27) Suboficiales, así:

OFICIALES			SUBOFICIALES		
LISTA	NOVEDAD	CANTIDAD FOLIOS	LISTA	NOVEDAD	CANTIDAD FOLIOS
4	PERIODO DE OBSERVACIÓN	5	4	PERIODO DE OBSERVACIÓN	14
4	RETIRO	9	4	RETIRO	10
5	RETIRO	1	5	RETIRO	3
TOTAL		15	TOTAL		27

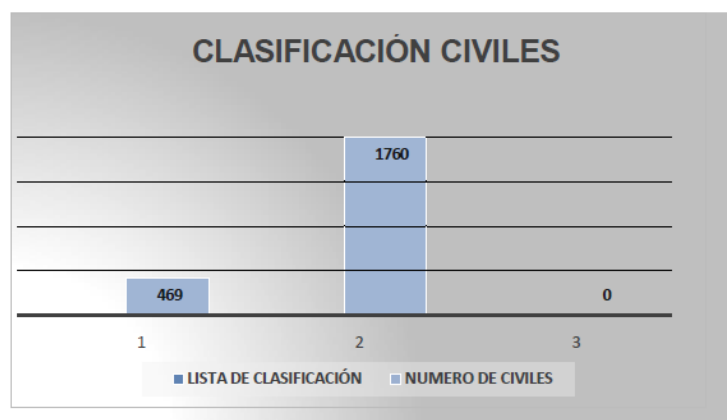
Fuente: Informe de Desempeño Personal Militar Lapso 2024-2025.



Evaluación cuantitativa a través de los folios de vida al personal Civil de la Fuerza Aeroespacial Colombiana en el lapso del 01 de octubre del 2024 al 30 de septiembre de 2025. Listas de evaluación proyectadas por los Departamentos de Desarrollo Humano de las Unidades Militares Aéreas.

Para la vigencia 2025 se evaluaron **2229** 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	469
2	1760
3	0



Fuente: Informe de Desempeño Laboral Personal Civil 2025.

De acuerdo con los datos arrojados por los Departamentos de Desarrollo humano en la recopilación de los folios de vida y su lista de clasificación en la vigencia 2024 no existe personal Civil en la FAC que este por fuera de los estándares de calidad exigidos y por lo tanto ningún funcionario entra en periodo de observación para la vigencia 2025.

Código de Ética Militar – CETMA.

Principios, Valores y Virtudes.



El Código de Ética Militar Aérea (CETMA) incorpora pautas de conducta que deben ser interiorizadas como referente obligatorio por el personal de Oficiales y Suboficiales de la Fuerza Aeroespacial Colombiana. Este código permite gestionar la ética en el actuar cotidiano y expresa los estándares de integridad que se esperan de sus miembros. Para tal fin, cuenta con los siguientes objetivos:



- Fortalecer la vocación de servicio y la disposición hacia el cumplimiento de los compromisos y las responsabilidades adquiridas en defensa de la Nación.
- Afianzar en los miembros de la FAC principios, valores y virtudes militares que conducirán sus acciones en escenarios de guerra y de paz.
- Tomar conciencia sobre el fin último del auténtico trabajo en lo público: el servicio a los colombianos y la defensa de nuestra Nación. La justicia y el servicio al ciudadano son la exigencia ética básica del servidor público.
- Proferir la adopción de acciones frente a la comisión de actos que transgredan el marco expuesto en el presente código, con el fin de salvaguardar la ética institucional, independientemente de las acciones judiciales, administrativas o disciplinarias que se deban agotar, las cuales se pondrán en conocimiento de la autoridad competente.

Valores del Servidor Público – Código de Integridad Función Pública.

El Código de Integridad se orienta al Código General del Servicio Público y constituye la base para que las entidades promuevan procesos de socialización y apropiación en su cotidianidad, a través de la inclusión de principios de acción particulares basados en los cinco valores del Código General.



Fuente: Función Pública.

Gerencia Pública – Acuerdos de Gestión.

De acuerdo con el concepto emitido por el Departamento de la Función Pública- DAFP mediante oficio No. 20203000495981 del 5 de octubre del 2020, se informó que preguntas son aplicables a la FAC, dado que no son restrictivas a los Gerentes Públicos, sin embargo, de acuerdo con la estructura de la Fuerza Aeroespacial Colombiana se cuenta con Cargos Directivos y Administrativos los cuales son evaluados de acuerdo a la normatividad establecida para tal fin a través de los folios de vida.



Conflicto de Intereses.

a) Concepto Conflicto de Intereses.

Surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”.

b) Tipos de Conflicto de Intereses.

-  **Real:** Cuando el servidor **ya se encuentra en una situación** en la que debe tomar una decisión en la que tiene un interés particular.
-  **Potencial:** Cuando el servidor tiene un interés particular que **podría** influir en sus obligaciones como servidor público, sin estar en ese momento en la situación de riesgo de conflicto de intereses. La situación puede presentarse en **el futuro**.
-  **Aparente:** Cuando el servidor público **no tiene un interés privado**, pero frente a la sociedad este podría ser considerado como un conflicto de intereses y afectaría su imagen profesional y la de la entidad.

Estrategia Implementación y Seguimiento Conflicto de Intereses en la FAC.

La Fuerza Aeroespacial Colombiana, estableció el procedimiento GH-CEODE-PR-006 V9. “Procedimiento Declaración de Conflicto de Intereses para Funcionarios y Contratistas de la FAC” en el cual se Establecer los lineamientos para la identificación, prevención, reporte y administración de los conflictos de interés (Real, Potencial y Aparente), derivado del desempeño de cargos directivos, administrativos y otros, los cuales cumplen o desarrollan actividades y funciones de administración de personal, bienes, recursos y servicios y selección de personal en la Fuerza Aeroespacial Colombiana, así como los siguientes formatos para su declaración, seguimiento y control.

-  **Formato GH-CEODE-FR-011** “Declaración Conflicto de Intereses cargos Directivos - Administrativos”.
-  **Formato GH-CEODE-FR-012** “Declaración Conflicto de Intereses Situacional”.
-  **Formato GH-CEODE-FR-017** “Recusación Conflicto de Intereses”.
-  **Formato GH-CEODE-FR-013** “Formato Cuadro de Control Declaración Conflicto de Intereses FAC”.

ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA.

La ejecución del Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2026 así como sus planes asociados generados por el Centro Direccionamiento Operacional Desarrollo Humano y las Jefaturas del CODEH, serán soportadas por los recursos provenientes del Presupuesto General de la Nación, que hayan sido solicitados y aprobados por el Segundo Comando y Jefatura de Estado Mayor de la FAC, así como por la gestión del Talento Humano, material y equipo asignado a las dependencias del CODEH que tengan responsabilidad en los planes y programas.



RESPONSABILIDADES.

A través del Centro Direccionamiento Operacional de Desarrollo Humano del Comando de Desarrollo Humano y en articulación con las siguientes Jefaturas y Dependencias recaerá la responsabilidad del cumplimiento de este plan:

-  Jefatura Administración de Personal.
-  Jefatura Educación Aeronáutica, Espacial y Ciberespacial.
-  Centro Direccionamiento Operacional Desarrollo Humano.
-  Casino Central de Oficiales FAC.
-  Casino Central de Suboficiales FAC.
-  Cárcel y penitenciaria para miembros de la Fuerza Pública de media y mínima seguridad.
-  Oficina Asuntos Legales de Personal.

SEGUIMIENTO Y MONITOREO.

El Seguimiento y monitoreo del Plan Estratégico del Talento Humano se realizará mediante las siguientes herramientas puestas a disposición del CEODE y las Jefaturas y Dependencias del CODEH:

-  **Plan de Acción Proceso Gestión Humana 2026:** Considerando que en cumplimiento al Decreto 612 de 2018, los planes institucionales asociados al 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.
-  **Plan de Trabajo Dimensión Talento Humano:** El Centro Direccionamiento Operacional de Desarrollo Humano, en coordinación con las Jefaturas del proceso de Gestión Humana, establece para cada vigencia, 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 establecidos para la vigencia.**

RIESGOS Y CONTROLES.

El Centro Direccionamiento Operacional De Desarrollo Humano - (CEODE) en mesas de trabajo con las Jefaturas y el acompañamiento de IGEFA y SEMEP identificó once (12) riesgos, seis (03) Operativos, seis (07) de Corrupción y Uno (01) de Soborno del y (01) de conflicto de intereses proceso de gestión humana para la vigencia 2026.

Los riesgos identificados que están asociados a la ejecución de plan son los relacionados a continuación, los controles establecidos para evitar la materialización del riesgo se encuentran en la Suite Visión Empresarial – SVE con la implementación de las respectivas tareas y actividades.



A la fecha se encuentran en revisión y actualización para la vigencia 2026 una vez se tengan los riesgos identificados será actualizada la información.

EVALUACIÓN.

A través del Centro Direccionamiento Operacional Desarrollo Humano, se evaluará el avance y cumplimiento del Plan, por medio del respectivo registro en las herramientas internas y externas expuestas a continuación con periodicidad trimestral, semestral y anual:

-  **FURAG II:** Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión II, toda vez que es una 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 Aeroespacial Colombiana.
-  **Matriz GETH:** Se aplicará esta matriz durante el IV trimestre de 2026, con el fin de identificar el avance de la implementación de la Gestión Estratégica del Talento Humano, es una herramienta de autodiagnóstico establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
-  **Informe de seguimiento:** El CEODE trimestral y anualmente consolidará y dará a conocer los resultados de la ejecución de los planes que establezcan de las Jefaturas y Dependencias responsables, así como las actividades de este plan.