

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

FUERZA AEROESPACIAL
COLOMBIANA



ASÍ SE VA A LAS
ESTRELLAS



INTRODUCCIÓN

La situación de orden público en nuestro país es tan variable e impredecible en ocasiones como lo puede ser la meteorología que se anhela disfrutar para llevar a cabo una operación aérea y espacial, por eso, la Fuerza Aeroespacial Colombiana orienta sus objetivos a la generación de estrategias para dar frente no solo a los grupos delincuenciales armados y no armados, sino a explotar mejor sus capacidades en beneficio de los ciudadanos de Colombia y del mundo a través de operaciones cívico militares, actividades de acercamiento y fidelización de la población con resultados históricamente favorables.

Es así claro para la Fuerza Aeroespacial que estas operaciones requieren de un soporte sólido, confiable, eficaz y ante todo leal y comprometido. Este soporte lo ofrece el Talento Humano de la Institución por medio de sus Oficiales, Suboficiales, personal Civil y Soldados. Así las cosas y en procura de cumplir con lo establecido por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, dispuesto en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y adoptado por la FAC en sus políticas Institucionales y reflejado en estrategias tales como la Estrategia para el desarrollo aéreo y espacial de la Fuerza Aeroespacial Colombiana 2042, es preciso, oportuno y necesario la implementación y desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024.

Para el desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano en el 2024, es requerida la articulación de sus planes y programas a fin de propender por el cumplimiento de los objetivos institucionales siempre basados en un enfoque por competencias y bienestar en procura de lograr la probidad e integralidad del Talento Humano.

Finalmente, el Comando de Desarrollo Humano a través de las Jefaturas y Dependencias, lidera y desarrollará los siguientes planes, programas y estrategias, impactando positivamente a todos 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.	
Actualización de Planes y rutas de carrera.	JEPHU
Plan de Sucesión.	
Modelo Integral de Atención en Salud.	JEFSA
Análisis de mejores prácticas de Talento Humano en otras Fuerzas.	JEPHU JEFAB
Estrategia para mejorar el Índice de Impacto Tecnológico.	JEAES
Estrategia para mejorar los procesos de formación, capacitación y entrenamiento para el desarrollo del Talento Humano.	
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.	JEPHU
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.	
Estrategia para mejorar la satisfacción de las actividades relacionadas con el bienestar y la familia en la FAC.	JEFAB
Estrategia para mejorar la percepción de los usuarios militares activos de la FAC adscrito al Subsistema de Salud FFMM.	JEFSA
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.	JERLA
Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.	
Plan de Bienestar y Estímulos (Plan de Bienestar Transformador, Familia y Género).	JEFAB
Plan Institucional de Capacitación.	JEAES
Plan Estratégico del Talento Humano.	CEODE

Fuente: Marco Estratégico Talento Humano 2023.



CONTENIDO

MARCO LEGAL	5
ALCANCE	9
OBJETIVO GENERAL	10
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
COMPONENTES.....	11
MARCO ESTRATÉGICO	12
MARCO CONCEPTUAL.....	13
TÉRMINOS Y LINEAMIENTOS	24
EJECUCIÓN DEL PLAN	225
ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA.....	64
RESPONSABILIDADES.....	65
SEGUIMIENTO Y MONITOREO.....	65
RIESGOS Y CONTROLES	67
EVALUACIÓN	70



MARCO LEGAL

A continuación, se describe, detalla y cita la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al Plan Estratégico de Talento Humano 2024.

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 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones".
Ley 1862 de 2017.	Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar.
Ley Estatutaria 1751 de 2015.	Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.
Ley 1952 de 2019.	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Ley 1960 de 2019.	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1042 de 1978.	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.
Decreto 614 de 1984.	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Decreto 1567 de 1998.	Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1790 de 2000.	Por el cual se modifica el Decreto que regula las normas de carrera del personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares.
Decreto Ley 1792 de 2000.	Por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional, se establece la carrera administrativa especial.
Decreto 1799 de 2000.	Por el cual se dictan las normas sobre evaluación y clasificación para el personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares y se establece otras disposiciones.
Decreto 1443 de 2014.	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto 1083 de	Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al



2015.	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 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

La Política de Gestión estratégica del Talento Humano de la Fuerza Aeroespacial Colombiana a través de este Plan Estratégico liderado por el Comando de Desarrollo Humano, implementará en sus lineamientos actividades que tenderán a garantizar el normal desarrollo del ciclo de vida del servidor público desde su ingreso a la Institución, su desarrollo y su posterior retiro, las cuales inician desde la identificación de necesidades a través de la caracterización de los integrantes de la FAC, con esta información se estructura y desarrollan los planes, estrategias y programas verificando a su vez los riesgos que se puedan presentar, para finalmente llevar a cabo a través de controles e informes, el seguimiento al cumplimiento de las tareas y actividades que se establezcan.

El presente Plan se desarrollará para la vigencia 2024 por parte de las Jefaturas y Dependencias del Comando de Desarrollo Humano quienes, a través de sus indicadores, planes y programas, crearán las tareas para las Unidades de la FAC y controlarán a su vez la ejecución y desarrollo de las mismas, establecerán la periodicidad de las tareas (mensual, bimensual, trimestral, semestral y anual), según corresponda.

Por último, es pertinente indicar que, el presente plan va dirigido a todo el personal militar y civil de la Fuerza Aeroespacial Colombiana a fin de contribuir con el presente y futuro de la Institución en aras de contribuir a la misión constitucionalmente asignada.



OBJETIVO GENERAL

Instaurar directrices que orienten las acciones del proceso de Gestión Humana en la Fuerza Aeroespacial Colombiana en la vigencia 2024 a través de los planes, estrategias y programas establecidos para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral para brindar las condiciones esenciales que permitan que sus integrantes se encuentren motivados, entrenados y apropiados de la cultura institucional reflejando de esta manera personas transparentes e íntegras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 🌐 Generar la caracterización de los miembros de la Fuerza Aeroespacial Colombiana actualizando su contenido de manera semestral a través de la alimentación constante del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II y Sistema de Información para la Administración del Talento Humano – SIATH.
- 🌐 Desarrollar planes y programas de capacitación y entrenamiento para todos los funcionarios de la FAC ampliando la oferta educativa interna y externa, brindando los espacios propicios para que el personal pueda entrenarse.
- 🌐 Identificar los riesgos del proceso y de corrupción que puedan afectar la Gestión Humana en la FAC para generar controles y actividades que permitan su reducción, mitigación y eliminación.
- 🌐 Generar estrategias tendientes a fidelizar al personal de la Institución enfocado esencialmente al personal que no cumple tiempo para asignación de retiro y/o pensión.
- 🌐 Desarrollar actividades que garanticen la evaluación y retroalimentación de los funcionarios de la FAC para fortalecer sus competencias y garantizar de esta manera funcionarios idóneos en el desarrollo de las funciones de sus cargos.



- Organizar asertivamente las tareas y actividades que serán incluidas en los planes, estrategias y programas implementados por las Jefaturas a fin de establecer solo aquellas que sean necesarias y no generen un desgaste administrativo para las dependencias.
- Desarrollar actividades que fortalezcan la y mejoren la percepción de bienestar y motivación de los integrantes de la FAC con esto coadyuvando a la apropiación de la cultura institucional.
- Fortalecer las estrategias que garanticen la Seguridad y Salud del personal de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, previniendo y atendiendo las enfermedades, accidentes laborales a través de la promoción de hábitos de vida saludables y estrategias de responsabilidad en el autocuidado.

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 043 de 2021, la misión del Comando de Desarrollo Humano es gestionar el desarrollo integral del Talento Humano para liderar el poder aéreo y espacial.


El proceso Gestión Humana, alinea su estrategia hacia el logro de los objetivos institucionales, los cuales se visualizan en la perspectiva partes interesadas del mapa estratégico funcional, trazándose adicionalmente los siguientes objetivos:


 **Garantizar el Desarrollo de Habilidades y Competencias del Talento Humano a través de procesos de formación, capacitación y entrenamiento de calidad e impacto.** Así, las acciones realizadas por la Jefatura Educación Aeronáutica y Espacial para la formación, capacitación y entrenamiento, se encuentran enfocadas en el logro de este objetivo.


 **Propiciar un Ambiente Institucional que contribuya al desarrollo y la satisfacción del Talento Humano en el marco de la Integridad.** Como impulso al logro de este objetivo, se identifican las estrategias ejecutadas por la Jefatura Potencial Humano en la evaluación y desarrollo del personal, así como las acciones de la Jefatura de Relaciones laborales para el fortalecimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la FAC.


 **Prestar Servicios de Salud Integral.** Este objetivo se encuentra directamente vinculado a las acciones desarrolladas por la Jefatura de Salud en la implementación y mantenimiento del Modelo de Atención Integral en Salud - MATIS.

- **Capacidades del Comando de Desarrollo Humano**

 Emite las directrices para el proceso de Gestión Humana, de acuerdo con las órdenes del Comando de la Fuerza.

 Articula y desarrolla el ciclo de Gestión Humana en todos sus componentes.

 Establece la doctrina en materia de personal para la FAC, según la reglamentación vigente.

 Supervisa la cárcel y penitenciaria para miembros de la Fuerza Pública de



media y mínima seguridad – Comando Aéreo de Combate No. 2, de conformidad con la normatividad vigente.

- 🇨🇴 Supervisa el Casino Central de Oficiales y el Casino Central de Suboficiales, según los estatutos vigentes.
- 🇨🇴 Imparte los parámetros de interpretación y aplicación de las normas en materia de administración de personal.

- **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 2022-2023:



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.

c. 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.

d. 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.

e. 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.

f. 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.

g. 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



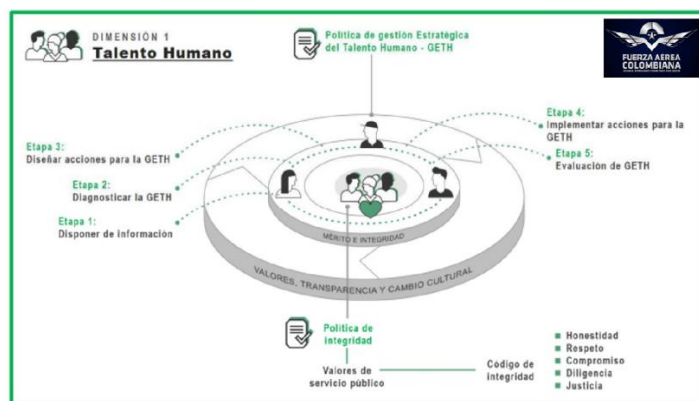
sectoriales. Como complemento de la adecuación organizacional, se construirá un nuevo edificio para el funcionamiento del Ministerio de Defensa Nacional.

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.



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.

Iniciativas Estratégicas:

-  **Pilar Estratégico: Administración de la Gestión y Desarrollo Humano que inciden en bienestar.**

COMPONENTE	INICIATIVA ESTRATÉGICA
 EDUCACIÓN PARA LA FUERZA PÚBLICA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Otorgar título de pregrado en nivel técnico profesional a los soldados e infantes demarina profesionales en su formación militar. 2. Formular, desarrollar e implementar programas flexibles de alfabetización, educación básica y media que promueva el incremento de los niveles educativos de los soldados e infantes de marina de las Fuerzas Militares y de los auxiliares depolicía de la Policía Nacional. 3. Gratuidad en la matricula académica de las escuelas de formación de la Fuerza Pública que permita facilitar el acceso y permanencia de los futuros oficiales, suboficiales y patrulleros. 4. Fortalecer estímulos por bilingüismo y/o multilingüismo que permitan incentivar al personal uniformado a que adquieran competencias y habilidades en lenguas extranjeras. 5. Certificación de las competencias adquiridas mediante el saber militar y policialde los soldados e infantes de marina y patrulleros de policía ante las entidades delEstado para facilitar su inserción a la vida laboral una vez terminen su servicio. 6. Estímulos educativos para incentivar la meritocracia, fortalecer el sentido de pertenencia y permanencia en los integrantes de la Fuerza Pública, como las capacidades misionales de cada Fuerza.

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

-  **Pilar Estratégico: Administración de la Gestión y Desarrollo Humano que inciden en bienestar.**

COMPONENTE	INICIATIVA ESTRATÉGICA
------------	------------------------



**ADMINISTRACIÓN
DE LA GESTIÓN Y
DESARROLLO
HUMANO**

1. Actualizar las herramientas de la Gestión del Talento Humano teniendo en cuenta el Modelo de Planeación y Desarrollo de Capacidades de la Fuerza Pública, con el fin de promover una mejor gestión y desarrollo del capital humano, a través de (i) el fortalecimiento y actualización del plan de carrera que fomente el desarrollo integral y diferencial; (ii) la actualización del escalafón de cargos, y (iii) el rediseño y la construcción de la política de ascensos y el fortalecimiento de los modelos de evaluación integral para la Fuerza Pública, bajo los principios de transparencia, igualdad y meritocracia.
2. Generar innovación en las estrategias relacionadas con incentivos y estímulos para el personal militar y de la PONAL, orientados a reconocer la importancia del factor humano y el impacto del bienestar en la productividad, el compromiso, el desempeño y la motivación de los uniformados. Estos se encuentran directamente relacionados con el desarrollo integral del personal, su bienestar y su vida laboral.
3. Establecer lineamientos y tiempos de permanencia del personal uniformado en la asignación de cargos estratégicos en la estructura del MDN, el COGFM y PONAL, que fomenten su bienestar, capacidades laborales y contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos del sector.
4. Fortalecer e incentivar la prestación del servicio militar y la profesionalización de la Fuerza Pública, como una capacidad en el mantenimiento del pie de fuerza para la seguridad humana y defensa en el territorio, a través de la innovación e implementación de estrategias de incorporación y de transición efectiva al servicio social para la paz, bajo un enfoque de empleabilidad y preparación para el trabajo.
5. Se establecerán alianzas institucionales con el ICETEX u otras entidades financieras, para la creación de incentivos en descuentos especiales, bajos intereses y facilidades de pago, entre otros beneficios, para brindar mayores oportunidades en el acceso a la educación superior.
6. Se gestionará el apoyo y el desarrollo de convenios de cooperación nacional e internacional que permitan el financiamiento de becas y descuentos para los mejores estudiantes a nivel nacional y/o la realización de intercambios con países aliados, que permitan mejorar la calidad de vida y la movilidad educativa y social de hombres y mujeres de la Fuerza Pública y de sus familias.
7. Fortalecer acciones que permitan mejorar las condiciones laborales y prestacionales del personal de soldados e infantes de marina profesionales, a través de la revisión y actualización del Estatuto de Personal que les rige desde el año 2000, incluyendo factores sobre las necesidades actuales, relacionadas con su incorporación, ingreso y permanencia, así como la inclusión de las mujeres.
8. Actualizar los sistemas de información de talento humano con tecnologías de vanguardia para la estandarización, integración y mejora de la calidad del dato, la oportunidad de la información y la acertada toma de decisiones en materia de gestión del talento humano, educación y bienestar.




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

 **Pilar Estratégico: Bienestar del uniformado activo y sus familias.**



COMPONENTE

INICIATIVA ESTRATÉGICA



 <p>VIVIENDA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizarán diagnósticos a nivel nacional sobre las necesidades en materia de vivienda fiscal, alojamientos y casinos, que permitan identificar la realidad de la infraestructura actual, la capacidad y las necesidades específicas de los uniformados, como base para la implementación de las demás estrategias relacionadas en la política. 2. Actualizar la normatividad vigente en materia de administración de vivienda fiscal, alojamientos y casinos. 3. Establecer instancias o dependencias en las Fuerzas, donde no las haya, responsables de la implementación de directrices, la administración y el seguimiento a nivel nacional en materia de vivienda fiscal, alojamientos y casinos. 4. Se revisará y fortalecerá en las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, el proceso de sistematización de la información y del control de inventarios, que garantice la calidad del dato de los inventarios en la infraestructura y demás componentes de la vivienda fiscal, alojamientos y casinos, para orientar y facilitar la toma de decisiones. 5. El MDN, a través del Viceministerio de Veteranos y del GSED y Caja Honor y en articulación con las Fuerzas, realizará la gestión estratégica para garantizar la continuidad de la entrega de subsidios de vivienda a los miembros de la Fuerza Pública.
 <p>SALUD</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejoramiento en la rectoría y gobernabilidad del SSMP, para el fortalecimiento de la gestión, su gerenciamiento y administración. 2. Reingeniería del Modelo de gerenciamiento y administración del Sistema para mejorar su eficiencia. 3. Mejoramiento de la atención integral en salud y la prestación de servicios de salud, incluyendo los centros de salud y red hospitalaria que prestan servicio al Sector, como en las urgencias y servicios ambulatorios de batallones, estaciones, áreas de operaciones y demás áreas donde se encuentre la Fuerza Pública a nivel nacional. 4. Fortalecimiento y modernización de la capacidad tecnológica y científica de la red propia del SSMP y del Hospital Militar Central. 5. Desarrollo del estudio y propuesta de reestructuración de la planta de personal del SSMP y del Hospital Militar Central. 6. Desarrollo e implementación de un sistema de información en salud funcional, acorde con las necesidades de cada subsistema que fortalezca la administración y gerenciamiento del sistema, la calidad del dato y el control de necesidades y servicios ofrecidos. 7. Diseño, implementación y desarrollo del sistema de costos y la estructuración del estudio técnico de suficiencia de recursos en cada Subsistema de Salud. 8. Actualización del marco normativo del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y Policía Nacional.
 <p>RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTE</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formulación de lineamientos y directrices que permitan fortalecer y desarrollar la recreación, cultura y deporte de la fuerza pública en actividad. 2. Desarrollar acciones que contribuyan de manera efectiva al incremento de oferta de servicios de recreación, cultura y deporte del Sector Defensa. 3. Estructurar un proyecto para la construcción de clubes o sedes recreacionales ubicados en zonas estratégicas y alejadas en el país en donde no existan suficientes convenios con centros recreacionales, para acceso y beneficio de soldados y patrulleros. 4. Desarrollar un programa de fortalecimiento, mantenimiento de infraestructura, sostenibilidad y gestión administrativa de los centros recreacionales actuales ubicados a nivel nacional. 5. Fortalecer e incrementar la cobertura de las actividades de carácter cultural.




	<ol style="list-style-type: none"> 6. Impulsar el deporte de alto rendimiento y fortalecimiento de los mecanismos de articulación y coordinación con el Sistema Nacional de Deporte. 7. Caracterizar y consolidar información periódica a nivel nacional de las actividades de recreación, cultura y deporte desarrolladas por cada Fuerza en las regiones, que permita identificar buenas prácticas, acciones de mejora y fortalecer los lineamientos de estas líneas de bienestar en beneficio del personal uniformado y sus familias.
 <p>APOYO PSICOSOCIAL, ESPIRITUAL Y ATENCIÓN ESPECIAL A LAS FAMILIAS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Impulsar la investigación social como herramienta para la generación de productos científicos y metodológicos que permitan analizar y considerar fenómenos familiares y socio afectivos de los integrantes de la Fuerza Pública y sus familias. 2. Fortalecimiento del servicio de orientación y asesoría de familia a nivel psicosocial y espiritual. 3. Fortalecimiento de los programas prevención en salud mental para el personal uniformado activo, vinculando a su familia. 4. Desarrollo de planes y/o programas socioeducativos orientados a fortalecer la dinámica y funcionalidad familiar del personal uniformado. 5. Fortalecimiento de los lazos de colaboración entre los actores del sistema de bienestar responsables de la oferta de servicios para aumentar la cobertura nacional, especialmente para la atención de situaciones adversas asociadas a la misionalidad de las Fuerzas. 6. Revisión, fortalecimiento y socialización de los acuerdos de descuento educativos vigentes y gestión de becas totales y parciales para el personal de uniformados activos. 7. Identificación de las necesidades de los núcleos familiares para ampliar el portafolio de bienes y servicios que aportan al desarrollo familiar a nivel nacional. 8. Desarrollo de programas socio educativos para estudiantes, escuelas de padres y personal docente de los liceos y colegios de la Fuerza Pública. 9. Fortalecimiento de los programas de desvinculación laboral asistida, vinculando a su familia en el proceso de preparación para el retiro e incluyendo diferentes actividades familiares, de salud mental, de apoyo psicosocial, entre otras. 10. Gestionar convenios o alianzas con entidades financieras, sectores productivos e instituciones técnicas competentes, para la creación de incentivos en descuentos especiales, bajos intereses y facilidades de pago, asesoría técnica-científica y de producción entre otros, para el desarrollo de proyectos productivos en el campo u otros emprendimientos que faciliten y apoyen la transición y preparación para el retiro.
 <p>ALIMENTACIÓN PARA LAS Y LOS UNIFORMADOS DE LA FUERZA PÚBLICA.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El Ministerio de Defensa Nacional a través del Viceministerio de Veteranos y del GSED, la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud, la Agencia Logística de las Fuerzas Militares en coordinación y articulación con las Fuerzas, desarrollarán los procesos para evaluar el nivel de satisfacción y de calidad en la alimentación de los comedores ubicados a nivel nacional, en donde se brinde alimentación al personal uniformado beneficiario con la partida de alimentación, a fin de identificar alertas y establecer acciones de mejora que garanticen las condiciones nutricionales y de proporción correspondientes. 2. El Ministerio de Defensa Nacional direccionará los procesos con relación a la operación, administración, seguimiento y evaluación de la alimentación del personal uniformado beneficiario. Así mismo, articulará con otros sectores la implementación de estrategias que faciliten el abastecimiento a través de modelos de economía de escala que contribuyan a activar la economía en las regiones y a




	<p>optimizar la calidad de la alimentación de los uniformados.</p> <p>3. La Oficina de Control Interno Sectorial, en articulación con las inspecciones generales de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional y la Oficina de Control Interno de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, priorizarán en sus planes auditorías orientadas a identificar riesgos y a evaluar los controles establecidos a la cadena de suministros de alimentación para los beneficiarios en la Ley 1861 de 2017 y en los artículos 85 del Decreto Ley 1211 de 1990, 87 del Decreto Ley 1212 de 1990 y 35 del Decreto Ley 1213 de 1990, de cara a satisfacer las necesidades de las Fuerzas.</p> <p>4. La Dirección Sectorial de Bienestar y Salud en coordinación con las Direcciones de Sanidad de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional definirán una estrategia de comunicación y concientización a nivel nacional, sobre la importancia de una alimentación balanceada y saludable y, su impacto en la salud y en la productividad del personal beneficiado.</p>
--	--

Pilar Estratégico: Bienestar del personal que presta el Servicio Militar y Reservistas de Primera Clase.

COMPONENTE	INICIATIVA ESTRATÉGICA
 <p>DERECHOS, PRERROGATIVAS Y ESTÍMULOS, DURANTE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer estrategias, mecanismos y programas flexibles para el cierre de brechas en materia de educación básica y media para el personal que ingresa a las Fuerzas a prestar servicio militar y de policía. 2. Establecer diagnósticos y estrategias que permitan la implementación de cursos y programas institucionales de educación técnica presencial o virtual y/o a través de alianzas con entidades como el SENA, entre otras, para la certificación técnica de competencias laborales de los jóvenes que presten servicio militar. 3. Gestionar la vinculación de la población en los diferentes programas de Gobierno diseñados para incentivar a los jóvenes colombianos a viajar por el país, así como para el acceso a descuentos y beneficios en la red de establecimientos comerciales aliados en todo el territorio nacional. 4. Priorización de la población por los Sistemas Estratégicos de Transporte Público (SETP) incluida la definición de un esquema tarifario diferencial. 5. Suscripción de convenios con las empresas de transporte público urbanos y regionales para que esta población acceda a descuentos en la tarifa ordinaria. 6. Gestionar ante los operadores de servicio público de telefonía local y móvil la posibilidad de crear planes diferenciales para esta población o en su defecto la aplicación de descuentos en las tarifas de todos sus planes. 7. Establecer programas de orientación vocacional para el personal que está próximo a finalizar el tiempo de la prestación del servicio militar y/o del nuevo servicio social para la paz, que le permita proyectarse en el futuro en una carrera en la Fuerza Pública o para su preparación hacia la vida civil y laboral. 8. Socialización oportuna y permanente de la oferta educativa disponible, pública o privada, así como los diferentes programas de acceso a la educación para jóvenes diseñados por el Gobierno Nacional.



 <p>DERECHOS, PRERROGATIVAS Y ESTÍMULOS, AL TÉRMINO DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Propiciar oportunidades de acceso a procesos de formación a la medida y devinculación laboral. 2. Fomento del financiamiento empresarial sostenible, la educación financiera, la equidad de género e impacto social. 3. Fomento del regreso de la población a la actividad agropecuaria.
---	---


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

TÉRMINOS Y LINEAMIENTOS.

El Plan Estratégico del Talento Humano para el año 2024, 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.

EJECUCIÓN DEL PLAN.

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 2022-2023.

🌐 Acuerdos Sindicales:

La Fuerza Aeroespacial Colombiana cuenta con cuatro (04) sindicatos con treientos veinte seis 335 afiliados distribuidos de la siguiente manera:

SINDICATO	CANTIDAD
ASEMIL	51
ASODEFENSA	72
SINSERGEN	206
USSPPMINDEFENSA:	06
TOTAL	335

Fuente: Reporte DINOP.

Durante la vigencia 2023 de acuerdo a 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 No. 008 del 22 de junio de 2023 Negociación Sindical Nacional Estatal - Sector Defensa.

Manual de Funciones:

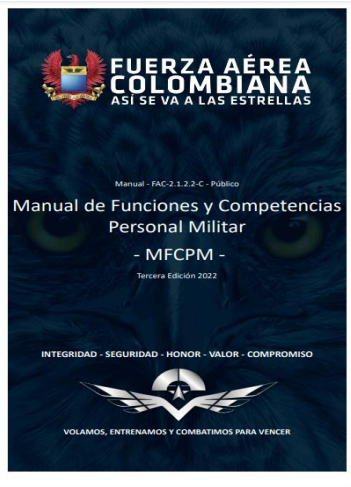
La Fuerza Aeroespacial Colombiana cuenta con el Manual de Funciones y competencias de los empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional - Fuerza Aérea Colombiana, el cual tiene incluidas las funciones y perfiles de los cargos del personal civil de la institución. Con respecto a los núcleos básicos del conocimiento están definidos según lo establecido en el sistema de Información de la Educación Superior - SNIES del Ministerio de Educación Nacional.

Lo que se refiere a las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico, están definidas según el Decreto Ley 1070 de 2015 "Por la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa" respecto a las competencias funcionales, estas se describen según resolución No. 3135 de 2011 "Por la cual se establecen las competencias funcionales



aplicables a los empleados de los funcionarios civiles y no uniformado del Sector Defensa.

Estructura Manual de Funciones Personal Militar.



- Identificación del Cargo (Denominación del Cargo, Cargo del Jefe Inmediato, Ubicación del cargo, Nivel del Cargo y Grado).
- Perfil del Cargo. (Experiencia, Educación, Conocimientos, Cursos Militares, Cuerpo y Especialidad).
- Competencias (Competencias esenciales, y distintivas)
- Propósito del Cargo.
- Funciones del Cargo

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

Estructura Manual de Funciones Personal No Uniformado.

Manual Específico de Funciones y Competencias de los Empleados Públicos de los Funcionarios Civiles No uniformados del MDN - FAC		Página 1 de 978
Fuerza Aérea Colombiana		Código: GH-18-337
		Vigente a partir de 30/07/15
I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO		
Entidad- Dependencia:	Ministerio de Defensa Nacional - Fuerza Aérea	
Nivel:	Asistencial	
Denominación:	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	
Código:	6-1	
Grado:	8	
Ubicación Geográfica:	DESPACHO COMANDO FUERZA AEREA COLOMBIANA	
Número de Empleos:	3 (Tres)	
II. REQUISITOS		
Estudio:	Experiencia	
Aprobación de educación básica primaria.		
Categoría: 086 - meses de experiencia laboral equivalente, si lo contemplara para estar dentro de el Artículo 2.1.1.3.4.1 de la Subsección 4, Decreto 1073 de 2015.		
III. EN QUE PROCESO PARTICIPA		
TODOS LOS PROCESOS - PERSONALES, GENERALES Y DE APOYO - DESPACHO COMANDO FUERZA AEREA COLOMBIANA.		
IV. PROPÓSITO PRINCIPAL DEL EMPLEO		
Colaborar en las actividades operativas, auxiliares y de servicio de oficina para facilitar el desarrollo y ejecución de las actividades del área de desempeño.		
V. FUNCIONES ESSENCIALES DEL EMPLEO		

- Identificación del Empleado (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 Empleado

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.

Genero:

La Fuerza Aeroespacial Colombiana, está constituida por **2.708** Mujeres y **7.111** Hombres para un total de **9.819** funcionarios.



. Fuente: Parte SIATH - Diciembre FAC 2023.

Grupos Étnicos:

La Fuerza Aeroespacial Colombiana, realizó la caracterización del personal de Oficiales, Suboficiales, Soldados, Alumnos, Cadetes y personal No Uniformado correspondiente al I Semestre pertenecientes a grupos étnicos.



I SEMESTRE 2023							
CATEGORÍA	AFROCOLOMBIANO	ÍNDIGENA	NEGRO	PALENQUERO	RAIZAL	ROM	TOTAL
Oficiales	1	2	0	0	0	0	3
Suboficiales	9	5	1	0	1	0	16
Civiles	4	7	0	0	8	0	19
Soldados	5	15	0	0	0	0	20
Cadetes	0	6	0	0	0	0	6
Alumnos	3	2	1	0	0	0	6
TOTAL	22	37	2	0	9	0	70

Fuente: Reporte UMA – I Semestre FAC 2023.

Escolaridad:

A continuación, se describe el nivel de escolaridad con el que se cuenta en la Fuerza Aeroespacial Colombiana discriminada desde la primaria hasta otros que hace referencia a Diplomados, Cursos y Simposios.



NIVEL ACADÉMICO	TOTAL
Doctorado	9
Maestría	583
Especialización	816
Universitaria	2423
Técnico / Tecnológico	3114
Cursos	1570
No reportado	711
Sin dato	2527
Total	11.753

Fuente: Reporte SIATH 18 de DIC- FAC 2023.



Estado Civil:

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



Estado Civil	Oficial	Suboficial	Civil	Alumno	Soldado
CA	1232	1304	1135	0	0
DI	105	143	88	0	0
SO	1209	1354	448	554	1934
UL	404	893	684	0	0
SE	49	122	59	0	0
VI	3	5	28	0	0
TOTAL	3002	3821	2442	554	1934

Fuente: Reporte SIATH 18 de DIC- FAC 2023.

Categoría:

Por categoría lo tenemos discriminado en Oficial, Suboficial, Civil, Alumno, soldado regular y Bachiller para un total de 11.753.



CATEGORÍA	CANTIDAD
OFICIAL	3002
SUBOFICIAL	3821
CIVIL	2442
ALUMNO	554
SOLDADO REGULAR	605
SOLDADO BACHILLER	1329
TOTAL	11.753

Fuente: Reporte SIATH 18 de DIC- FAC 2023.

Edades:

En la categorización por edades se discrimino por rangos descritos a continuación:

EDADES

RANGO DE EDAD	CANTIDAD
Menos de 18	8
18 A 29	4.831
30 A 39	3.512
40 A 49	2.110
50 A 62	1.210
MAYORES DE 62	82
TOTAL	11.753

Fuente: Reporte SIATH 18 de DIC- FAC 2023.



Personal con Discapacidad:

Durante la vigencia la Fuerza Aeroespacial Colombiana cuenta con siete (07) funcionarios en condición de discapacidad como se relaciona a continuación:

PERSONAL EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD			
NOMBRE	UNIDAD	TIPO DISCAPACIDAD	SOPORTE
MARTINEZ URUENA CESAR ALEXANDER	CACOM-1	FISICA POR LESION DE MEDULA	SI
MONTAÑA RAMIREZ MARIA OLGA	BACOF	FISICA POR PARAPLEJIA	SI
SAUREZ PULIDO RAUL	BACOF	VISUAL POR DISTROFIA HEREDITARIA DE LA RETINA	SI
REYES REYES CLAUDIA JULIANA	BACOF	FISICA POR MOVILIDAD REDUCIDA	SI
HERNANDEZ GARZON JUAN MAURICIO	ESUFA	FISICA POR LESION PERMANENTE EN MIEMBRO INFERIOR IZQUIERO (MONOPARECIA DE MIEMBRO INFERIOR)	SI
TRONCOSO WILCHES JOVANY ALEXANDER	CACOM-4	FISICA POR AMPUTACION TIPO SYME DEL PIE DERECHO	SI
MARIA DEL PILAR RODRIGUEZ CARDOZO	DEJPM - MDN	FISICA POR MOVILIDAD REDUCIDA	SI

Fuente: Reporte SIGEP II.

Cabezas de Familia en la FAC.

Durante la vigencia la Fuerza Aeroespacial Colombiana, identifico ciento dieciséis (116) funcionarios cabeza de familia de acuerdo al reporte enviado por cada Unidad.

REPORTE PERSONAL MILITAR Y CIVIL		
No.	UNIDAD	CANTIDAD
1	CACOM-1	24
2	CACOM-2	4
3	CACOM-3	3
4	CACOM-4	20
5	CACOM-5	8
6	CACOM-6	1
7	CACOM-7	0
8	CATAM	3
9	CAMAN	10
10	EMAVI	4
11	ESUFA	2
12	EPFAC	0
13	GACAR	1
14	GAORI	1
15	GACAS	3
16	GAAMA	3
17	BACOF	29
TOTAL		116

Fuente: Consolidación Reportes UMA 2023.

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		
NIVEL	PROVISIONALIDAD	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
Asesor	0	99
Profesional	0	75
Orientador	0	128
Técnico	106	212
Asistencial	427	1.802
Total	533	2.316

Fuente: SEMEP (2023).



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.

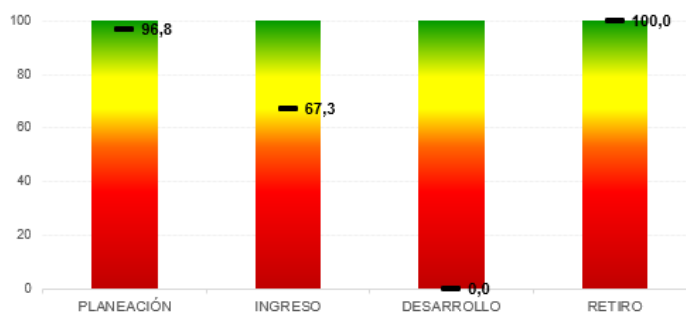
Resultados de Mediciones 2022- 2023.

A continuación, se presentan los resultados de las mediciones realizadas internamente y por otras entidades, efectuadas durante la vigencia 2023.

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 **92.0%** 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 2023.

De acuerdo con los resultados obtenidos, la dimensión del Talento Humano evidencia un mejoramiento en evaluación general al incrementar en 01 punto, respecto a la medición del año anterior, sin embargo aún 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, realización del concurso de méritos con la CNSC, Programa de desvinculación asistida por otras



causales y realizar el diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo para el personal en condición de discapacidad y se medir su impacto.

De esto se elaboro un plan de Acción de MIPG 2024 e 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 2022.

La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional (EDI) es una encuesta dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional. Indaga sobre su percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el



desempeño en las entidades en las cuales prestan sus servicios, como una aproximación para la medición del desarrollo institucional en el país.

Experiencia personal de trabajo.

C1. Pensando en lo que hace en su entidad ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
Comprendo claramente cómo mi trabajo contribuye a la misión y los objetivos de mi entidad.	1534	100,0
Comprendo claramente la misión y los objetivos de mi entidad.	1518	99,0
Lo que hago en mi trabajo es muy interesante.	1407	91,7
Me alientan a generar nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	1211	78,9
Tengo suficiente autonomía para decidir cómo hago mi trabajo.	1161	75,7

C2. Pensando en las actividades que realiza en su trabajo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
Contribuyeron a mi crecimiento profesional.	1285	83,8
Correspondieron con las funciones de mi cargo.	1391	90,7
Estimularon mi capacidad de innovación.	1194	77,8
Estoy conforme con la carga laboral asignada.	1120	73,0
Recibí la capacitación necesaria para hacer mi trabajo efectivamente.	1194	77,8
Tengo las competencias necesarias para cumplir con mi trabajo efectivamente.	1454	94,8

C3. Pensando en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
Doy mi mejor esfuerzo para cumplir con mi trabajo, sin importar las dificultades que existen.	1524	99,3
Estoy dispuesto extender mi jornada para terminar un trabajo pendiente.	1283	83,7
Estoy orgulloso del trabajo que hago.	1481	96,5
Estoy satisfecho con mi trabajo.	1375	89,6
Me exigieron cumplir con tareas por fuera de mi horario laboral.	899	58,6
Me siento feliz de trabajar en esta entidad.	1444	94,1

C4. Al realizar una tarea que le han asignado ¿cuál de los siguientes aspectos considera que es más importante?

RESPUESTA	TOTAL	%
Cumplir con la normatividad vigente.	233	15,2
Emplear la menor cantidad de recursos.	27	1,7
Entregar un producto de alta calidad.	1009	65,8
Entregarla en el menor tiempo posible.	111	7,3
Ninguna de las anteriores.	5	0,3
Satisfacer las expectativas de quien le asignó la tarea.	148	9,7

C5. ¿Su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral?

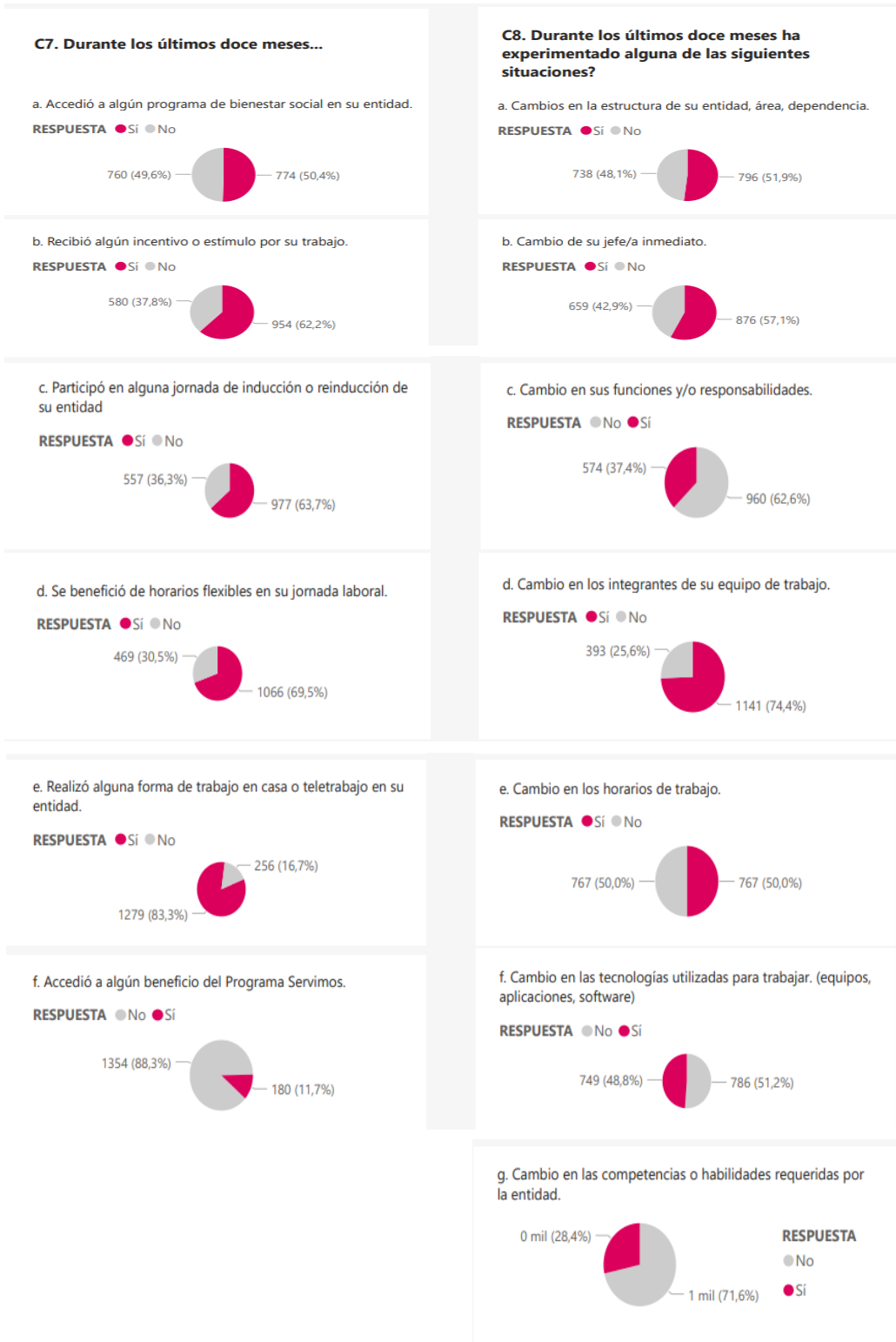
RESPUESTA Sí No Prefiere no contestar



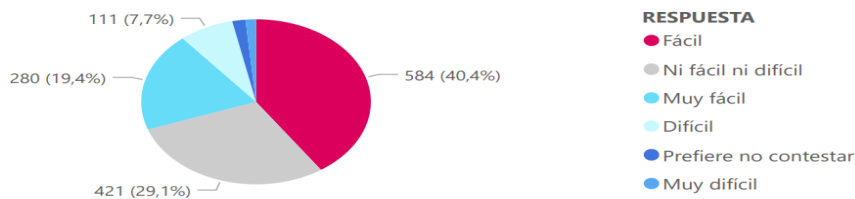
C6. Pensando en su vida personal y familiar, en los últimos doce meses usted: ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
He dedicado tiempo suficiente a mis aficiones, intereses y cuidado personal.	837	54,6
He tenido dificultades para cumplir con mis responsabilidades familiares debido al tiempo que dedico al trabajo.	591	38,5
He tenido el tiempo suficiente para compartir con mis familiares o seres queridos.	916	59,7

Fuente: DANE - EDI 2022.



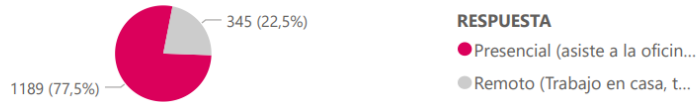
C9. ¿Qué tan fácil o difícil fue adaptarse a los cambios laborales que vivió durante los últimos doce meses?



Fuente: DANE - EDI 2022.


C10. Durante los últimos doce meses, en su entidad...: (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
Contó con la información necesaria para desempeñar su trabajo.	1316	85,8
El suministro de implementos de trabajo fue suficiente para cumplir con las labores asignadas.	1333	86,9
Las tecnologías de información y comunicación de su entidad fueron adecuadas para las tareas encomendadas.	1386	90,3

C11. Durante los últimos doce meses su modalidad de trabajo ha sido principalmente:

C12. Pensando en su principal modalidad de trabajo durante los últimos doce meses, considera que su espacio de trabajo... (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
Es un espacio libre de contaminación auditiva (ruido).	1025	66,8
Permanece ordenado y limpio.	1470	95,8
Tiene suficiente ventilación.	1105	72,0
Tiene un ambiente físico seguro (ergonomía).	1194	77,8
Tiene una iluminación adecuada.	1375	89,6

C13. Durante los últimos tres meses, en promedio, ¿cuántas veces por semana ha ido presencialmente a su lugar habitual de trabajo?

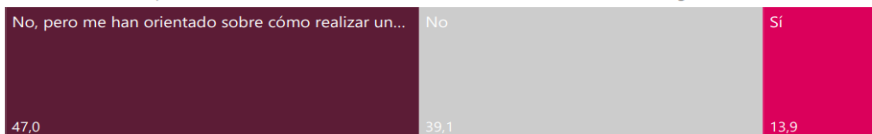
RESPUESTA	TOTAL	%
1 vez por semana.	21	1,4
De 2 a 4 veces por semana.	546	35,6
Ninguna.	27	1,7
Ocasionalmente (Menos de una vez por semana)	16	1,0
Todos los días de la semana.	925	60,3

C14. ¿Cuál es la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar remotamente?

RESPUESTA	TOTAL	%
Algunas de mis funciones solo se pueden efectuar de manera presencial.	90	14,8
Fallas frecuentes con mi conexión a internet	58	9,5
No tengo el equipo adecuado para hacer mi trabajo desde casa (por ejemplo, computador)	27	4,4
No tengo impedimentos para trabajar remotamente.	397	65,2
No tengo un espacio de trabajo físico adecuado en casa.	37	6,1

C15. ¿Su entidad ha realizado una verificación de seguridad y salud de su espacio de teletrabajo o trabajo en casa?

RESPUESTA ● No, pero me han orientado sobre cómo realizar una autoevaluación de seguridad ● No ● Sí

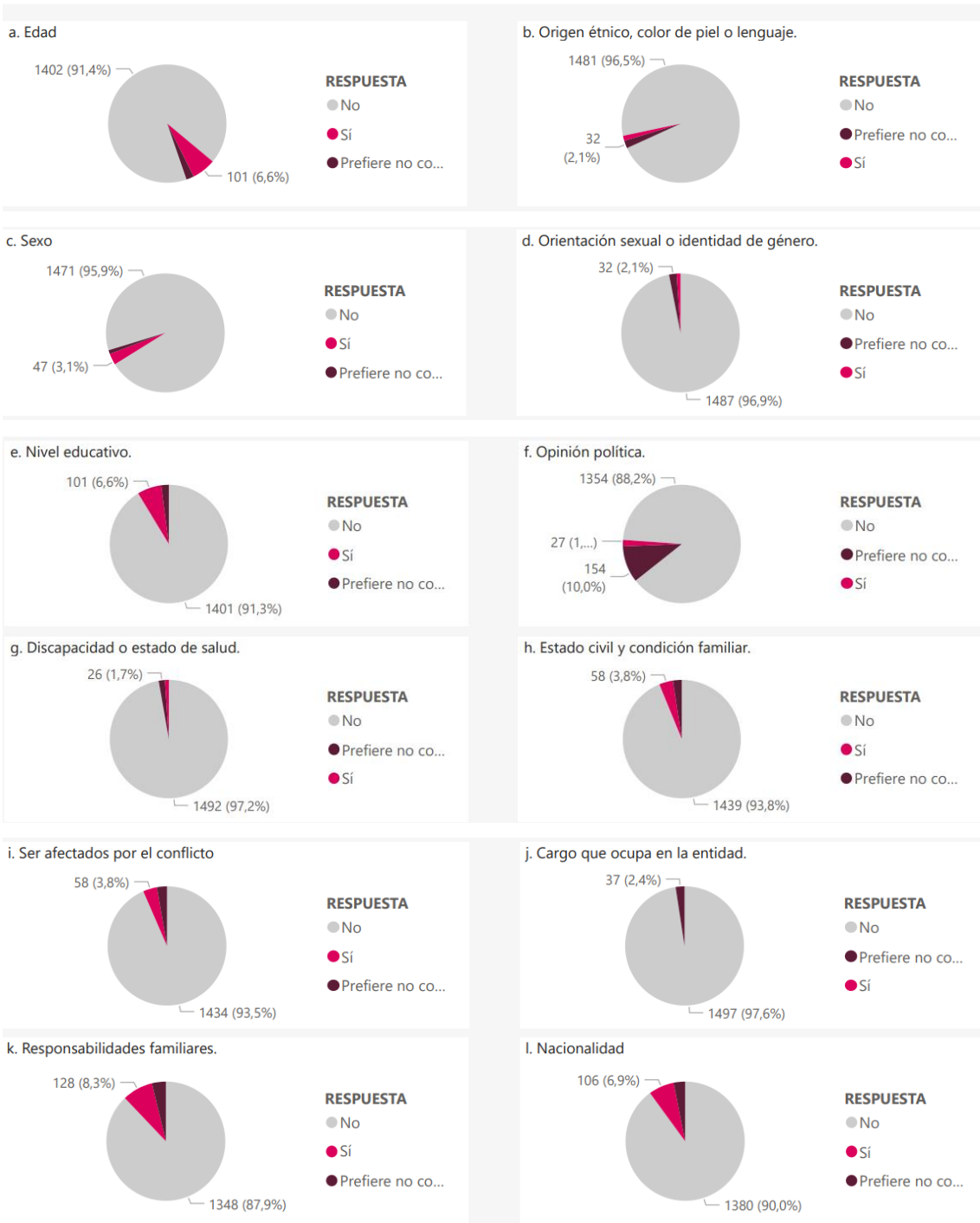

C16. Pensando en la situación actual de teletrabajo o trabajo en casa, indique hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones: (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
Cuando teletrabajo o trabajo en casa, me siento sola/o y desconectada/o de mis colegas.	101	16,5
Estoy más distraída/o de mis deberes laborales en casa que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual).	69	11,4
Me siento más ansiosa/o teletrabajando o trabajando desde la casa que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual).	117	19,2
Mi entidad brinda los servicios y recursos necesarios para apoyar mi salud mental mientras teletrabajo o trabajo en casa durante la pandemia.	344	56,4
Mi salud física ha empeorado desde que teletrabajo o trabajo en casa.	85	14,0
Soy más productiva/o cuando teletrabajo o trabajo en casa que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual).	424	69,6

Fuente: DANE - EDI 2022.


C17. Después de la pandemia, ¿con qué frecuencia le gustaría teletrabajar o trabajar en casa?

RESPUESTA	TOTAL	%
1 día por semana	70	4,5
2 días por semana	430	28,0
3 días por semana	430	28,0
4 días por semana	148	9,6
5 o más días por semana	213	13,9
Muy de vez en cuando	143	9,3
Nunca	101	6,6

C18. Durante los últimos doce meses, ¿Siente que ha experimentado personalmente alguna forma de discriminación laboral por alguno de estos motivos?


Fuente: DANE - EDI 2022.



C19. Pensando en sus compañeros de trabajo, durante los últimos doce meses, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
Las experiencias de trabajo con mis compañeros de área han sido positivas.	1369	89,2
Mis compañeros de equipo cuentan con las competencias necesarias para cumplir con sus funciones efectivamente.	1407	91,7
Mis compañeros de trabajo son confiables.	1242	80,9
Soy tratado con respeto por las personas con quienes trabajo.	1438	93,7

C20. Durante los últimos doce meses, para cumplir con sus funciones ¿tuvo que trabajar con personas de otras organizaciones?

RESPUESTA No Sí



C21. Pensando en sus experiencias con personas de otras organizaciones, durante los últimos doce meses, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
Me gusta participar en tareas que requieren cooperar con otras organizaciones.	669	91,3
Mis experiencias al trabajar con compañeros de otras organizaciones han sido positivas.	663	90,6

C22. Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
Asignó las cargas de trabajo de forma equitativa.	1156	75,3
Comunicó estándares éticos claros a sus subordinados.	1316	85,8
Confío en las decisiones que toma.	1241	80,9
Impulsó la cultura de la transformación digital en la entidad.	1136	74,0
Lideró dando un buen ejemplo.	1252	81,6
Me motivó para realizar mejor mi trabajo.	1210	78,8
Reconoció cuando hice bien mi trabajo.	1252	81,6
Se interesó en mi bienestar personal.	1194	77,8
Tuvo en cuenta mis aportes en la toma de decisiones.	1258	82,0

C23. Pensando en las y los directivos de su entidad, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
Confío en las decisiones que toman.	1247	81,3
Fomentaron el cumplimiento de la política de integridad y los valores del servicio público.	1423	92,7
Implementaron acciones para mejorar el clima laboral en la entidad.	1104	72,0
Promovieron estrategias de innovación en la entidad.	1306	85,1
Tienen una visión clara sobre el futuro de la entidad.	1343	87,5

C24. Durante los últimos doce meses su entidad...? (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
Contó con canales de comunicación formales para informar internamente sobre sus estrategias y novedades.	1417	92,3
Contó con mecanismos para reconocer la labor de sus servidores/as.	1232	80,3
Hizo difusión de su visión, misión y objetivos estratégicos.	1460	95,1
Promovió el respeto por las diferencias. (formas de pensar, estilos de vida, creencias religiosas, políticas, etc).	1284	83,7
Promovió el trabajo en equipo y el compañerismo.	1279	83,4
Promovió la equidad entre hombres y mujeres.	1317	85,8
Promovió programas de formación y capacitación para todos los servidores/as.	1167	76,1
Promovió valores éticos en el servicio público.	1407	91,7

Gestión del talento humano.

D1. En los últimos doce meses, ¿Qué tan importantes fueron los siguientes criterios en los procesos de vinculación de personal en su entidad? (Muy importante - importante)

RESPUESTA	TOTAL	%
Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público.	277	18,1
Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos.	165	10,8
La experiencia profesional previa.	1003	65,4
La formación académica.	1168	76,2

Fuente: DANE - EDI 2022.



D2. ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre sus oportunidades para desarrollar su carrera laboral? (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
En mi trabajo actual tengo oportunidades para desarrollar mi carrera.	1025	66,8
Tengo expectativas de un ascenso en los próximos doce meses.	648	42,3

D3. Pensando en el desarrollo futuro de su carrera en el sector público, ¿qué tan importante cree usted que serán los siguientes criterios para ascender a un mejor cargo? (Muy importante - importante)

RESPUESTA	TOTAL	%
Años de experiencia en el sector público.	1226	79,9
Ayuda de familiares, amigos u otros contactos personales dentro del sector público.	218	14,2
Ayuda de un político o de alguien con vínculos políticos.	133	8,7
Desempeño laboral en su cargo actual.	1364	88,9
Su formación académica.	1300	84,7

D4. ¿Su entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus servidores/as?

RESPUESTA Sí No



D5. Antes de su última evaluación de desempeño individual, ¿se establecieron y discutieron con usted los objetivos a alcanzar?

RESPUESTA Sí No Prefiere no contestar



D6. Pensando en su última evaluación de desempeño, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
Fue tenida en cuenta para acceder a programas de capacitación y estímulos.	876	61,3
La evaluación se basó en evidencias.	1285	89,9
La retroalimentación que recibí sobre mi trabajo me ayudó a mejorar mi desempeño.	1115	78,1
Mi superior evaluó mi desempeño de manera justa.	1295	90,7
Si me esfuerzo más en mi trabajo, obtendré una mejor evaluación de desempeño.	1089	76,2

D7. ¿Tuvo la oportunidad de conversar sobre los resultados de su última evaluación de desempeño individual con su superior directo?

RESPUESTA Sí No



D8. Pensando en su estabilidad laboral, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
Los cambios de gobierno afectan mi estabilidad laboral.	467	30,5
Sería difícil que me desvinculen del sector público.	472	30,8
Si no tengo un buen desempeño laboral, podría perder mi empleo.	1162	75,8

D9. Pensando en su futuro laboral, ¿cuál de las siguientes frases refleja mejor su pensamiento sobre la entidad?

RESPUESTA	TOTAL	%
Prefiero no contestar	154	10,0
Quisiera continuar el resto de mi carrera laboral en esta entidad.	1046	68,2
Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses.	69	4,5
Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible.	59	3,8
Quisiera permanecer en esta entidad al menos los próximos tres años.	206	13,4

Fuente: DANE - EDI 2022.


D10. ¿Cuál es la principal razón por la cual usted no quisiera permanecer en su entidad?

RESPUESTA	TOTAL	%
Asignación salarial.	21	16,6
Falta de equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.	21	16,8
Falta de incentivos y reconocimientos laborales.	5	4,0
Falta de motivación.	11	8,3
Ninguna de las anteriores.	11	8,4
No ve posibilidades de desarrollo profesional.	37	29,1
Prefiero no contestar.	16	12,6
Relación con el superior inmediato.	0	0,0
Relación con sus compañeros de trabajo.	5	4,2

D11.Cuál es la principal razón por la cual usted quisiera permanecer en su entidad?

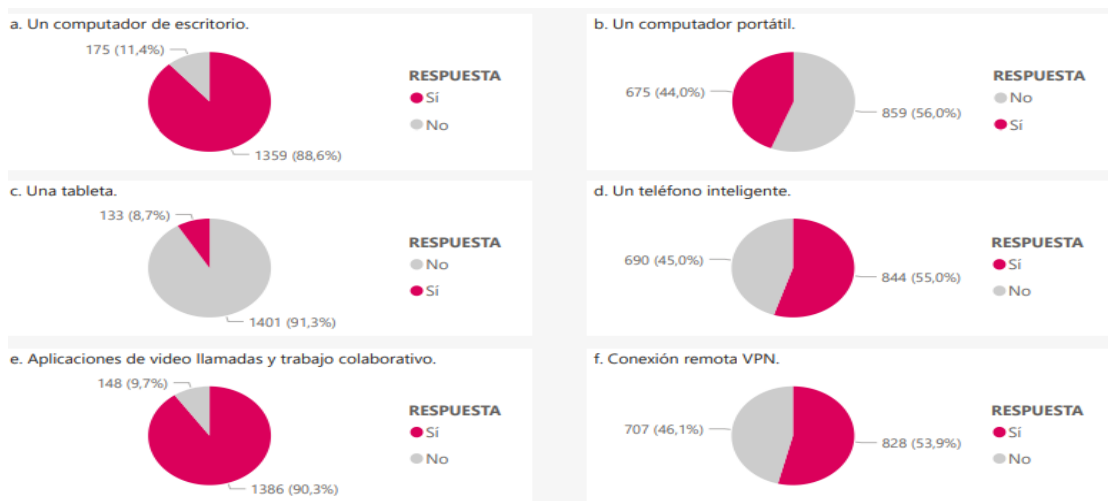
RESPUESTA	TOTAL	%
Asignación salarial.	11	0,8
Estabilidad laboral.	600	47,9
Incentivos y reconocimientos laborales.	21	1,7
Ninguna de las anteriores.	21	1,7
Perspectivas de ascenso.	106	8,4
Posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral.	37	3,0
Posibilidades de obtener experiencia.	16	1,3
Vocación por el servicio público.	441	35,2

D12. ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre su remuneración? (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
Estoy satisfecho/a con mi remuneración.	170	11,1
Me sería fácil conseguir un trabajo en el sector privado que pague mejor que mi empleo actual.	1343	87,5
Mi remuneración aumenta en la medida que tengo más años de experiencia.	764	49,8
Mi remuneración aumenta si logro un buen desempeño laboral.	830	54,1
Mi remuneración es equivalente a la de colegas desempeñando una labor similar.	477	31,1
Mi remuneración es suficiente para mantener mi hogar.	556	36,2

D.13 Pensando en su entidad y el sector público, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones? (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
Me siento orgulloso/a de ser servidor/a público/a.	1455	94,8
Recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar.	1470	95,8
Siento que mi trabajo tiene un efecto positivo en la vida de los colombianos.	1423	92,8
Tengo un fuerte sentido de pertenencia con mi entidad.	1476	96,2

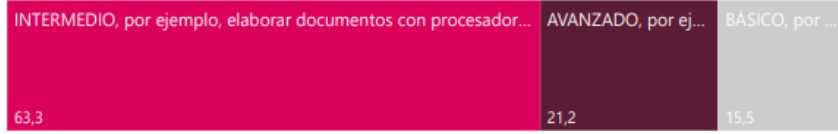
Uso de tecnología e información.


Fuente: DANE - EDI 2022.

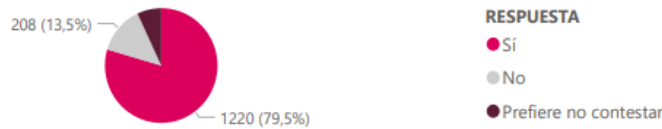


E2. ¿Qué nivel de uso del computador es necesario para realizar su trabajo actual?

RESPUESTA ● INTERMEDIO, por ejemplo, elaborar ... ● AVANZADO, por ejemplo, ... ● BÁSICO, por ejem...



E3. ¿Cree usted que su entidad fomenta las habilidades digitales que necesita para realizar su trabajo actual?



E4. En una escala del 1 al 5, donde un 1 es "No me siento capacitado/a" y un 5 es "Me siento perfectamente capacitado/a", cómo calificaría su nivel de capacitación con relación a las siguientes competencias:

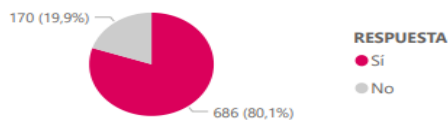
RESPUESTA	TOTAL	%
Detección y prevención de riesgos de ciberseguridad.	695	45,3
Manejo de plataformas de colaboración virtual (por ejemplo, Microsoft Teams, Slack)	1306	85,1
Trabajo con documentos colaborativos (por ejemplo, GoogleDocs, Dropbox Paper)	908	59,2
Uso de software para el análisis de datos (por ejemplo, Python, SPSS, R, Stata, Atlas.Ti, ArcGis, etc)	341	22,2

E5. Debido a las funciones de su cargo, ¿produce información numérica o estadística?

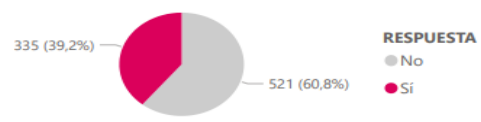


E6. Durante los últimos doce meses...

a. Datos numéricos consolidados.



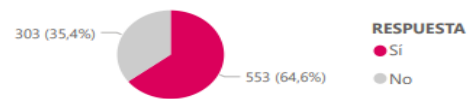
b. Datos a partir de encuestas, sondeos, experimentos.



c. Indicadores y/o índices.



d. Analítica de datos (Análisis cuantitativo, cualitativo, uso de Big data).



E7. ¿Para cumplir con sus funciones necesita usar información numérica o estadística?

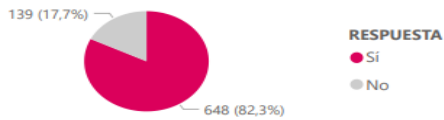


Fuente: DANE - EDI 2022.

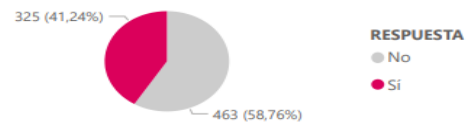


E8. ¿Qué tipo de información usa?

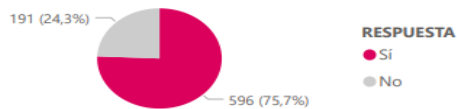
a. Datos numéricos consolidados.



b. Datos a partir de encuestas, sondeos, experimentos



c. Indicadores y/o índices



d. Analítica de datos (Análisis cuantitativo, cualitativo, uso de Big data)



E9. De acuerdo con su experiencia ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre la toma de decisiones en su entidad? (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
El proceso de toma de decisiones puede mejorar.	1237	80,6
Incluyeron la opinión de los colaboradores de la entidad.	1045	68,1
Incluyeron las opiniones e intereses de los grupos de valor o de los potenciales beneficiarios de la entidad.	1067	69,5
Tuvieron sustento técnico (estudios, investigaciones, cifras, análisis de datos, entre otros tipos de evidencia).	1195	77,9

Gestión de la entidad.

F1. Durante los últimos doce meses, en general, las directrices generadas en su entidad...: (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
Facilitaron el cumplimiento de la misión institucional?	1354	88,2
Fueron comunicadas oportunamente?	1385	90,3
Fueron consistentes entre sí?	1332	86,8
Fueron fáciles de implementar?	1247	81,3
Fueron fáciles de interpretar?	1375	89,6

F2. Durante los últimos doce meses...

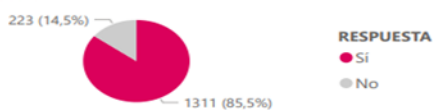
a. ¿Recibió información sobre la política de administración de riesgos de su entidad?



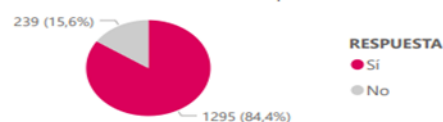
b. ¿Recibió información sobre los riesgos asociados a su proceso?



c. ¿Recibió información sobre los controles para mitigar los riesgos de su proceso?



d. ¿Conoció los indicadores asociados a su proceso?



e. ¿La entidad hizo seguimiento a los controles establecidos para sus procesos?

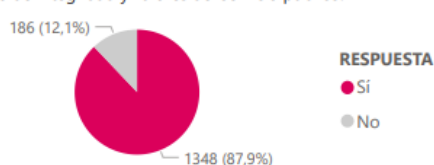


f. ¿Los procesos y procedimientos asociados a sus funciones son claros, sencillos y ágiles?



F3. Durante los últimos doce meses recibió capacitación en los siguientes temas:

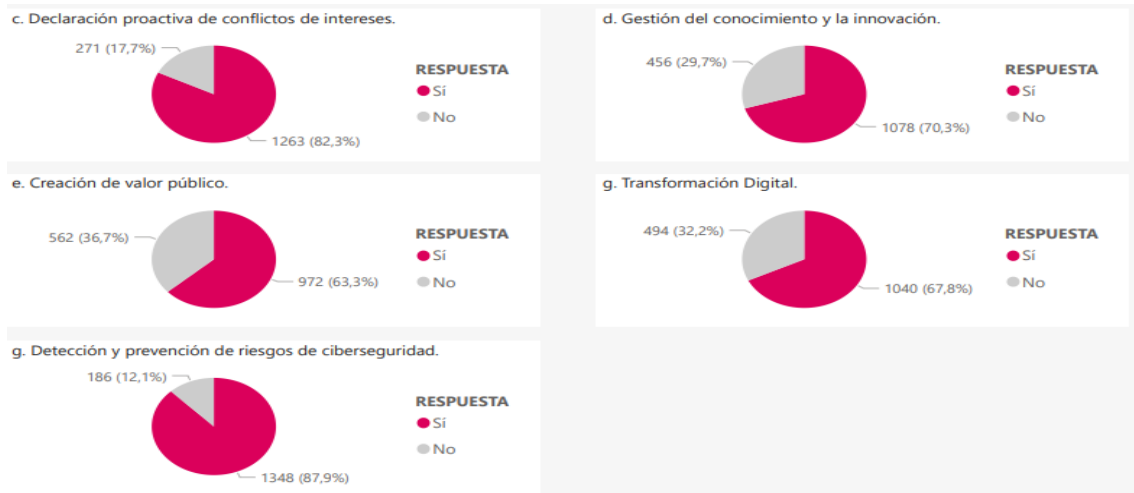
a. Código de integridad y valores del servicio público.



b. Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.



Fuente: DANE - EDI 2022.



F4. Durante los últimos doce meses, ¿cuál de las siguientes políticas o programas ha contribuido más a mejorar el desempeño de su entidad?

RESPUESTA	TOTAL	%
Gobierno digital.	80	5,2
Modelo Estándar de Control Interno (MECI).	176	11,4
Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.	674	43,9
Ninguna de las anteriores	101	6,6
No tiene conocimiento	250	16,3
Política de Servicio del Ciudadano.	26	1,7
Programa de gestión documental y archivo.	85	5,5
Racionalización de trámites.	58	3,8
Realización de acciones para la rendición de cuentas al ciudadano.	37	2,4
Selección de servidores públicos por sistema de méritos	48	3,1

F5. En los últimos doce meses...: (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
El personal de planta fue suficiente para llevar a cabo las tareas programadas.	695	45,3
El presupuesto fue suficiente para cumplir con las actividades planeadas.	600	39,1
La capacidad de la entidad para cumplir con sus metas ha mejorado.	1172	76,4
La ciudadanía está satisfecha con los servicios y productos de la entidad.	1343	87,5
La entidad cumplió con las principales metas establecidas.	1231	80,3
Los productos y servicios de la entidad se caracterizaron por su calidad.	1370	89,3

F6. Durante los últimos doce meses, considera que: (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
La entidad planificó el uso de sus recursos (humanos, físicos, financieros).	1231	80,2
La planeación estratégica de la entidad se articuló con el Plan Nacional de Desarrollo. La planeación estratégica de la entidad se articuló con el Plan Nacional de Desarrollo.	1184	77,1
Los planes institucionales de la entidad incluyeron acciones para promover la participación ciudadana en el control de la gestión pública.	1210	78,9
Los programas de capacitación contribuyeron al cumplimiento de los objetivos misionales.	1231	80,2
Se hizo seguimiento a la ejecución de las actividades de la entidad.	1322	86,1

Rendición de cuentas.

G1. Durante los últimos doce meses, con el proceso de rendición de cuentas de su entidad (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
Se atendieron oportunamente los requerimientos de información, quejas, denuncias y reclamos realizados por la ciudadanía.	1007	65,6
Se entregó información sobre resultados o avances de la gestión a la ciudadanía con por lo menos 15 días hábiles de anticipación.	811	52,9
Se publicó información respecto a sus servicios, procedimientos y funcionamiento.	1039	67,8
Se realizaron espacios de diálogo con la ciudadanía.	817	53,2
Usted fue tenido en cuenta para planear la información que se reportó en la audiencia pública o los espacios de diálogo con la ciudadanía.	540	35,2

Fuente: DANE - EDI 2022.



G2. ¿Durante los últimos doce meses, usted conoció o participó en alguna acción de rendición de cuentas realizada por su entidad?

RESPUESTA ● No ● Sí

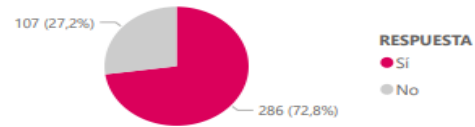


G3. Durante los últimos doce meses, ¿asistió a alguna de las siguientes acciones de rendición de cuentas en su entidad?

a. Reuniones, foros, mesas temáticas u otros espacios presenciales con la ciudadanía.



b. Publicaciones, boletines con informes de gestión.



c. Audiencias públicas.



d. Capacitaciones a servidores/as y ciudadanía para la rendición de cuentas.



e. Acciones para el diálogo a través de redes sociales, chats, foros virtuales, blogs, etc.



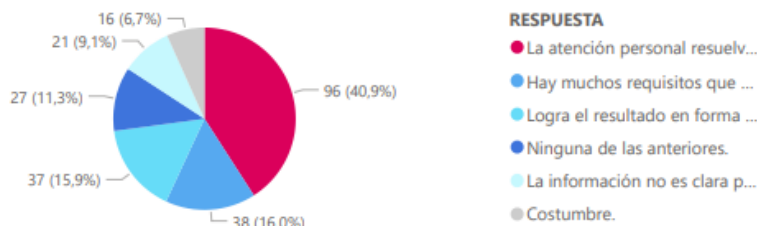
G4. ¿Cuál considera que es el principal beneficio de la Ley de transparencia y acceso a la información pública?

RESPUESTA	TOTAL	%
Facilitar el acceso de los ciudadanos a la información pública.	308	20,0
Facilitar la participación ciudadana.	217	14,1
Fortalecer la democracia.	122	8,0
Mejorar la calidad de vida de la ciudadanía.	27	1,7
Mejorar la gestión pública.	95	6,2
Ninguna de las anteriores.	37	2,4
No conoce la Ley de transparencia y acceso a la información pública.	21	1,4
Prevenir la corrupción.	707	46,1

G5. De los siguientes canales de atención, ¿cuál considera que es el preferido por la ciudadanía para realizar trámites o solicitar servicios en su entidad?

RESPUESTA	TOTAL	%
Aplicación móvil (App)	69	4,5
Correo electrónico.	318	20,7
Correo postal – cartas.	11	0,7
Línea telefónica de atención.	133	8,7
Oficinas o puntos de atención presencial.	235	15,3
Sitio web de la entidad (Internet).	769	50,1

G6. Indique cuál cree que sería la razón por la cual la ciudadanía preferiría realizar trámites o solicitar servicios presencialmente en su entidad



Fuente: DANE - EDI 2022.



G7. Durante los últimos doce meses, considera que la entidad: (Totalmente de acuerdo - Acuerdo)

RESPUESTA	TOTAL	%
Explicó a sus servidores/as los alcances y medidas del Plan Anticorrupción y de Atención Ciudadana.	1210	78,9
Implementó una estrategia de rendición de cuentas a la ciudadanía.	897	58,5
Implementó una estrategia para mejorar la atención a la ciudadanía.	1039	67,7
Implementó una estrategia para racionalizar sus trámites.	970	63,2
Socializó el mapa de riesgos de corrupción de la entidad.	1135	74,0

Prevención de prácticas irregulares.

H1. Si tuviera que denunciar un acto de corrupción que ocurriera en su entidad, ¿a qué instancia acudiría primero?

RESPUESTA	TOTAL	%
La autoridad máxima de la entidad.	127	8,3
La Contraloría General de la República.	21	1,4
La Fiscalía General de la Nación.	16	1,0
La Procuraduría General de la Nación.	85	5,6
Los medios de comunicación.	5	0,3
Ninguna de las anteriores.	27	1,7
Oficina de control interno disciplinario.	48	3,1
Oficina de control interno.	340	22,1
Oficina de talento humano.	16	1,0
Redes sociales.	0	0,0
Secretaría de Transparencia.	5	0,3
Su jefe/a inmediato/a.	844	55,0

H2. Si en su entidad se presentara un caso de corrupción y usted decidiera NO denunciarlo, ¿cuál sería la principal razón por la que NO lo denunciaría?

RESPUESTA	TOTAL	%
Ausencia de mecanismos de denuncia que garanticen la protección del denunciante.	90	5,9
Desconoce el procedimiento para hacer la denuncia.	74	4,8
Los casos denunciados no se investigan ni castigan.	63	4,1
Los trámites de la denuncia son complicados.	27	1,7
Ninguna de las anteriores razones le impediría denunciar.	941	61,3
Teme ser objeto de represalias laborales.	217	14,2
Teme ser víctima de represalias contra su integridad o su vida.	122	7,9

H3. ¿En caso de tener que reportar un caso de corrupción, solicitaría medidas de protección como denunciante?

RESPUESTA ● Sí ● No



H4. De los siguientes factores ¿cuál es el que más puede influir para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública?

RESPUESTA	TOTAL	%
Ausencia de valores éticos.	520	33,9
Bajos salarios.	276	18,0
Complejidad de los trámites.	37	2,4
Falta de controles.	165	10,7
Falta de sanción.	74	4,8
Falta de transparencia y acceso a la información.	32	2,1
Falta de veeduría ciudadana (Control social).	11	0,7
Ninguna de los anteriores.	212	13,8
Presión de particulares sobre los directivos de la entidad.	16	1,0
Presión del superior inmediato.	69	4,5
Vacios o falta de claridad en la legislación/ regulación/ procedimientos/ funciones.	123	8,0

Fuente: DANE - EDI 2022.


H5. De los siguientes actores ¿cuál es el que más podría ejercer una influencia indebida en su entidad?

RESPUESTA	TOTAL	%
Altos funcionarios/as del gobierno departamental / distrital/ municipal.	90	5,9
Altos funcionarios/as del Gobierno nacional.	207	13,5
Compañías multinacionales.	0	0,0
Concejales	0	0,0
Congresistas.	101	6,6
Diputados	0	0,0
Empresarios/as y/o contratistas.	117	7,6
Gremios y/o grupos económicos.	32	2,1
Grupos al margen de la ley.	132	8,6
Ninguno de las anteriores.	351	22,9
Organismos internacionales.	5	0,3
Prefiere no contestar.	456	29,7
Sindicatos.	43	2,8

H6 .Durante los últimos doce meses, ¿Cuál de las siguientes estrategias fue la más efectiva para prevenir la incidencia de prácticas irregulares en su entidad?





RESPUESTA	TOTAL	%
Difusión de los procedimientos y requisitos para acceder a la oferta institucional.	5	0,3
Fortalecimiento de control interno.	393	25,6
Fortalecimiento de la estrategia para la atención de Peticiones, Quejas y Denuncias.	69	4,5
Herramientas de medición y monitoreo del cumplimiento de normas anticorrupción.	117	7,6
Implementación de la Ley de Transparencia y acceso a la información.	250	16,3
Implementación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.	144	9,4
Ninguna de las anteriores estrategias fue efectiva.	21	1,4
No tengo conocimiento.	414	27,0
Proceso de rendición de cuentas al ciudadano.	37	2,4
Promoción de veedurías ciudadanas.	5	0,3
Racionalización de trámites.	48	3,1
Selección de servidores/as públicos por sistema de méritos.	32	2,1

Fuente: DANE - EDI 2022.

Medición Clima Organizacional 2023.

El instrumento de medición de Clima Organizacional diseñado para la Fuerza Aeroespacial Colombiana consta de 43 afirmaciones, cuatro dimensiones y once variables, definidas de la siguiente manera:

1. Dimensión Gestión Talento Humano:

-  **Autorrealización:** Percepción que tienen los funcionarios con respecto al desarrollo de su potencial, al crecimiento y la auto superación 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 prácticas 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:

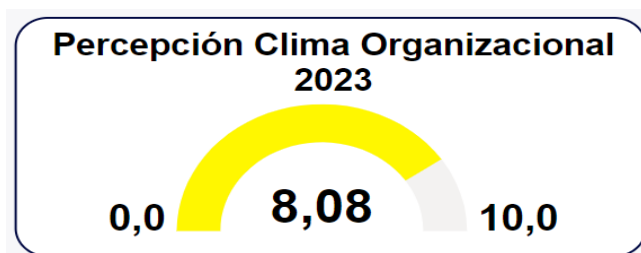
- Liderazgo Estratégico: Capacidad que tiene el líder para transmitir e infundir en los subalternos sentido en los objetivos institucionales, logrando compromiso y sentido de pertenencia de los integrantes de la institución hacia un fin común.
- Liderazgo Comandante Unidad: Rol del comandante de Unidad 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:

- 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 con relación a las tareas desarrolladas.
- Compromiso: Vínculo emocional que los colaboradores tienen con la institución, reflejando lealtad, esfuerzo, dedicación y preocupación por el logro de los objetivos establecidos.



Fuente: Jefatura de Potencial Humano (2023).



Informe Cultura Organizacional 2023.

La Fuerza Aeroespacial Colombiana obtuvo un nivel de apropiación de la Cultura Institucional del **87.4%**, 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: Jefatura de Potencial Humano (2023).

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

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 Decreto 1499 de 2017 compilado en el Decreto Único 1083 de 2015. (Función Pública). del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

A continuación, se presentan los resultados de la Dimensión Talento Humano de acuerdo con el FURAG, producto de la medición realizada para la vigencia 2022.

Dimensión Talento Humano: 89.5

INDICES DETALLADOS POR POLÍTICA	RESULTADOS FAC
i01: TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del talento humano	90.6
i02: TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano	91.7
i03: TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	96.8
i04: TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	100
i05: INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	73.9
i06: INTEGRIDAD. Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	91.4

Fuente: SEMEP (2023).



Los resultados de la vigencia 2022 no son comparables con los resultados de las mediciones de vigencias anteriores, ya que se realizaron cambios significativos a las preguntas de las políticas, dado los procesos de actualización de las temáticas y directrices.

Guía Sistema de Vigilancia Epidemiológica del riesgo Psicosocial 2023.

Con la implementación de este Sistema, se busca mejorar las condiciones psicosociales de los funcionarios de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, previniendo la aparición de signos y síntomas por diferentes ambientes de trabajo; además de contribuir al bienestar integrado de los funcionarios dentro de un marco de máxima productividad, mediante estrategias de intervención basadas en la prevención integral (primaria, secundaria y terciaria) de las condiciones de riesgo psicosocial presentes en el ambiente laboral y orientar las principales acciones que se debe implementar para el control de los riesgos modificables presentes en la persona, el ambiente laboral y extra laboral.

Objetivo General.

Identificar el riesgo psicosocial presente en Fuerza Aeroespacial Colombiana – FAC de la población Civil, dando cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 desde sus etapas de identificación, evaluación y establecimiento de estrategias que permitan su prevención, intervención y monitoreo permanente.

Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano.

El Plan Estratégico del Talento Humano de la FAC consolida el marco legal, estratégico y conceptual que regula la administración del Talento Humano en la Institución, considerando los resultados obtenidos a partir del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y otras mediciones que reflejan la situación de varios aspectos relacionados con el personal, que permiten a la Fuerza Aérea a través del Comando de Personal, la elaboración de planes y programas para fortalecer todas las etapas del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), teniendo en cuenta los lineamientos



técnicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Gestión Pública. Dichos planes son:

PLANES TEMÁTICOS

Plan Anual de Vacantes.

El Plan Anual de Vacantes 2024 de la Fuerza Aeroespacial Colombiana - FAC, es el documento en el cual se relacionan las vacantes a nivel institucional respecto a la Planta de personal autorizada en el que se especifican las vacantes a suplir y la modalidad de provisión, teniendo en cuenta las necesidades de la Institución en su nivel estratégico, operacional y táctico para la vigencia.



Objetivo General:

Identificar las vacantes disponibles del personal Civil para la Fuerza Aeroespacial Colombiana - FAC, a partir de la identificación de los cupos disponibles en Planta y las necesidades de personal a nivel institucional.

Por otra parte, se deben contemplar las 458 vacantes que actualmente tiene en proceso la Comisión 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
TOTAL	458



Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024.



El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Fuerza Aeroespacial Colombiana - FAC, es el documento a través del cual se da cumplimiento a la Ley 909 de 2004, artículo 17 Planes y Plantas de Empleo, el cual refiere que se debe indicar en el documento el cálculo de los empleos, alternativas de cubrimiento de las necesidades y costos, teniendo como referencia la Planta de personal civil vigente. Adicionalmente, dar cumplimiento al Decreto 1499 de 2017, artículo 1 que sustituyó el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 y al Manual Operativo Sistema de Gestión del Departamento Administrativo de la Gestión Pública -Dimensión talento humano -Política de gestión y desempeño institucional del talento humano.

Objetivo General:

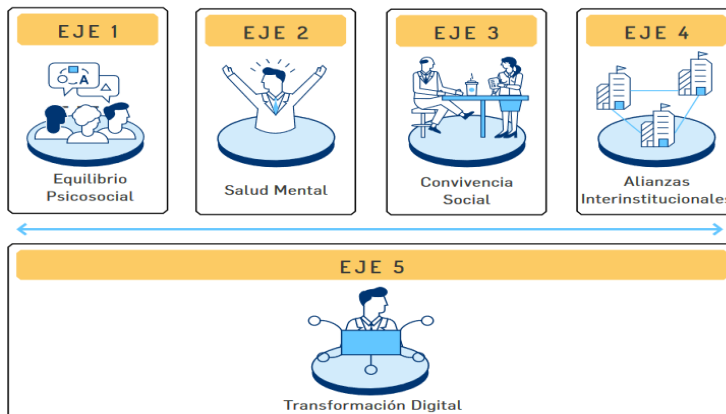
El plan de previsión de recursos humanos tiene como objetivo realizar la provisión de recursos humanos según las necesidades institucionales, los lineamientos del alto mando, los cupos de Planta disponibles para la vigencia, retiros y vacantes presentados en la institución.

Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2024.

El Plan de Bienestar Transformador, Familia, Género e Incentivos 2024, presenta los programas que apuntan a mejorar el bienestar, la calidad de



vida y el sentido de pertenencia del personal Militar y Civil, con un objetivo transformador



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública 2020.

Objetivo General:

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

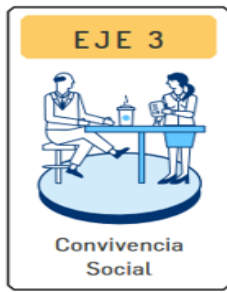
Priorización Ejes Temáticos.

EJE 1	TEMA	ACTIVIDAD	REPOSABLE
<p>Equilibrio Psicosocial</p>	Calidad de vida laboral	Permisos remunerados, celebración día de la familia, día del servidor público, día de la niñez y la recreación, salas amigas lactante, etc.	JEPHU-JEFAB-JERLA
	Psicología	Bienestar Espiritual	JEFAB-CAPELLANÍA
	Vida Laboral y Familiar	Eventos recreacionales, deportivos, artísticos, culturales Desvinculación laboral asistida, acciones de preparación para el cambio y personal prepensionado.	JEAES-JEFAB

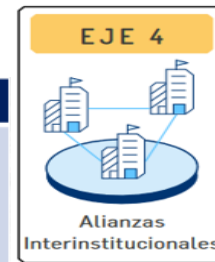
TEMA	ACTIVIDAD	REPOSABLE	EJE 2
Salud Mental	Programa Servimos , Horarios Flexibles, Trabajo en Casa Salario Emocional (Celebraciones cumpleaños, Licencias de Maternidad, Paternidad, Licencias Remuneradas, Jinetas de buena Conducta, Felicitaciones, Medallas, Condecoraciones etc.), Tele orientación Psicología, Tele medicina	CEODE JEFAB JERLA JEPHU JEFSA	<p>Salud Mental</p>
Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia	Manejo de la ansiedad, depresión, Prevención del Sedentarismo. Iniciativas de sostenibilidad ambiental.	JERLA-DISAT JEFSA	
Fomento a la Cultura	Creación de espacios de cultura en familia que fomenten la lectura.	JEFAB	
Riesgo Psicosocial	Articular planes de prevención.	JEFSA	



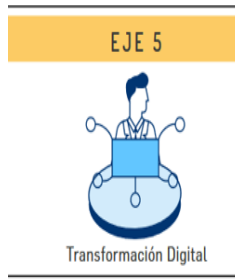
TEMA	ACTIVIDAD	REPOSABLE
Fortalecimiento del clima organizacional	Diagnosticar e intervenir con programas que apunten al mejoramiento del clima organizacional.	JEPHU
Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y abuso de poder.	Generar estrategias de prevención y atención a situaciones de acoso laboral.	JERLA Comité Acoso Laboral UMA.
Fortalecer la política de género en la Institución.	Implementar estrategias que den cumplimiento a lo establecido en la política, en cuanto a la equidad de género y prevención de la violencia sexual.	JEFAB



TEMA	ACTIVIDAD	REPOSABLE
Coordinación Interinstitucional.	Celebrar alianzas público privadas, que apunten al mejoramiento de la calidad de vida del personal. Promover los programas de bienestar a través de los comités de bienestar.	JEFAB

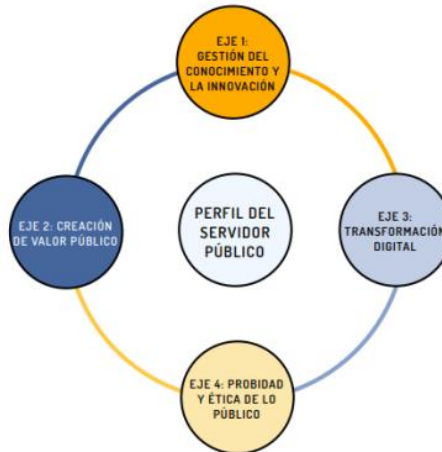


TEMA	ACTIVIDAD	REPOSABLE
Creación de cultura digital para el bienestar	Consolidar la cultura digital en la Fuerza Aérea Colombiana, a través de la capacitación y promoción del uso de las herramientas tecnológicas, que permitan la organización, sistematización y optimización de los procedimientos administrativos generando bienestar organizacional.	JETIC CODAF
Análítica de datos para el bienestar		
Creación de ecosistemas digitales.		



Fuente: Programa Nacional de Bienestar 2020-2022.

Plan Institucional de Capacitación 2024.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP 2020.

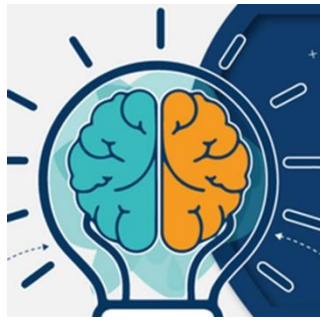


El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Fuerza Aeroespacial Colombiana - FAC - se elabora con fundamento en la Ley 909 de 2004, en especial en lo dictado en el Artículo 36. “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas,



habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional.

Objetivo General: Efectuar actividades de capacitación con el fin de fortalecer las capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales de todos los servidores públicos de la Fuerza, para incrementar la eficacia personal, grupal y organizacional y que responda a las necesidades y retos del entorno dinámico nacional e internacional.

Priorización Ejes Temáticos.

EJE	DESCRIPCIÓN
<p>Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación.</p> 	<p>En este eje se priorizaron las capacitaciones que contribuyan con facilitar procesos de innovación y mejorar el desempeño del personal de la FAC, los cuales se desarrollan a través de la cátedra dictada en la Escuela Militar de Aviación enfocada a que los futuros oficiales conozcan sobre el sistema de ciencia, tecnología e innovación de la FAC. De igual forma la Inspección General de la FAC-IGEFA, el Departamento Estratégico Doctrina Aérea y Espacial DEDAE, los Centros de Ciencia y Tecnología entre otras dependencias implementan seminarios de doctrina, y semilleros de innovación que generan conocimiento y herramientas para innovar en la FAC.</p>
<p>Eje 2: Creación de Valor Público.</p> 	<p>En este eje se priorizaron las capacitaciones que contribuyen con la modernización de la gestión pública, la construcción de políticas institucionales y públicas, basadas en integridad, transparencia, lucha contra la corrupción, conflictos de interés, capacitaciones a través de la Jefatura de Relaciones Laborales como: Seminario integral de reentrenamiento en áreas de la seguridad y salud en el trabajo, inducción en seguridad y salud en el trabajo y brigadas de emergencia, Función Pública y SENA.</p>
<p>Eje 3: Transformación Digital.</p> 	<p>En este eje se priorizan las capacitaciones que contribuyen con la adopción y comprensión de la industria 4.0 y, por ende, el Gobierno 4.0. Capacitaciones a través de e la Jefatura Tecnologías de Información y Comunicaciones. SENA y Función Pública.</p>



<p>Eje 4: Probidad y Ética de lo Público.</p> 	<p>En este eje temático la FAC, ha priorizado las capacitaciones, que contribuyan con la importancia de formar hábitos en sus servidores públicos, con base en los principios, valores y virtudes institucionales.</p> <p>Capacitaciones: Códigos de Integridad, Conflicto de Intereses, etc.</p>
--	---

Fuente: Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024.

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024.



La Fuerza Aeroespacial Colombiana ha desarrollado el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual abarca abarca diferentes áreas de acción, que involucra aspectos esenciales para la Seguridad y Salud en el Trabajo; estas áreas incluyen la identificación y evaluación de riesgos, la implementación de medidas preventivas, la formación y capacitación del personal, el monitoreo y control de los riesgos laborales, la promoción de la participación activa de los funcionarios, entre otros.

En conclusión, el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la FAC tiene como objetivo principal garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los funcionarios, a través de la implementación de medidas preventivas, capacitación y control de riesgos, el cual busca promover una cultura de prevención y autocuidado, contando con la participación total, colectiva e individual de los integrantes de la Institución a través del compromiso de autocuidado para lograr una Fuerza Aeroespacial Colombiana más segura y eficiente.

**Objetivo General:**

Establecer el mapa de ruta que guiara las acciones de prevención durante el 2024, fortaleciendo los programas de prevención de SST de la Institución, dando un enfoque en la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, generando una cultura organizacional que priorice la seguridad y el bienestar de los funcionarios, con el fin de dar cumplimiento con los estándares legales y normativos relacionados con SST.

 Plan de Monitoreo SIGEP II.

La Fuerza Aeroespacial Colombiana con base a las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública establece la actualización del Plan de Monitoreo SIGEP II, con el fin de garantizar que la información referente a hojas de vida, declaración de bienes y rentas, datos personales entre otros, se actualizada y cargada adecuadamente en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público



SIGEP II) herramienta de apoyo a las entidades públicas para los procesos de planificación, desarrollo y gestión del Talento Humano.

Objetivo General:

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

CRONOGRAMA DE MONITOREO 2024

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2024												
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)												

Fuente: Plan de Monitoreo SIGEP II – 2024.

Programa de Inducción y Reinducción 2024.



El programa de inducción se encuentra dirigido al personal Militar y Civil de la FAC, que desempeñe funciones específicas durante su tiempo de permanencia como miembro activo de la Fuerza.

Objetivo General:

El programa de inducción y reinducción 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.

a. Programa de Inducción.

Proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, donde se socializan y amplían los siguientes aspectos:

- 🇨🇴 Introducción.
- 🇨🇴 Estructura.
- 🇨🇴 Direccionamiento Estratégico.
- 🇨🇴 Sistemas de Gestión.
- 🇨🇴 Derechos y Deberes
- 🇨🇴 Desarrollo Administrativo en el ejercicio de la Función Pública.
- 🇨🇴 Gestión Humana.
- 🇨🇴 Ética pública e integridad.
- 🇨🇴 Proceso de Comunicaciones.
- 🇨🇴 Políticas informáticas.
- 🇨🇴 Seguridad.

b. Inducción Específica.

Consiste en orientar al nuevo funcionario Militar y Civil en su puesto de trabajo o lugar donde desempeñará sus actividades, incluyendo aspectos



relacionados con ubicación física, manejo de inventario, información detallada del cargo, procedimientos, entre otros aspectos propios del cargo.

- 🇨🇴 Misión y capacidades del área de trabajo.
- 🇨🇴 Organigrama área de trabajo.
- 🇨🇴 Informe de gestión de entrega del cargo.
- 🇨🇴 Formato transferencia de conocimiento.
- 🇨🇴 Funciones y competencias específicas del cargo.
- 🇨🇴 Presentación grupo de trabajo.
- 🇨🇴 Procesos y procedimientos a cargo del área a la que pertenece.

c. programa de Reinducción.

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan.

- 🇨🇴 Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- 🇨🇴 Artículo 7 del Decreto Nacional 1567 de 1998 *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”*.
- 🇨🇴 Literal A del Artículo 7 del Decreto Nacional 1567 de 1998.
- 🇨🇴 Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- 🇨🇴 Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- 🇨🇴 Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- 🇨🇴 A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- 🇨🇴 Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos. *“Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el*



cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”

Programa Retiro Asistido Pra (Prepensionados) – 2024.



Objetivo:

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 u otras causales de retiro, a partir del fortalecimiento de habilidades para la construcción integral de un nuevo proyecto de vida.

Metodología

Curso prepensionados (Transición de carrera).

El objetivo del curso de transición de carrera es preparar a la población de prepensionados, en aspectos (físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros), para asumir el retiro de la vida laboral, así como fortalecer habilidades y actitudes en los participantes, para generar nuevas expectativas, y la construcción integral de un nuevo proyecto de vida.

a) Pra (Prepensionados)

La estrategia Programa de Retiro Asistido (prepensionados), es parte del sistema de bienestar de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, el cual va dirigida al personal Militar y Civil que esta próximo al retiro de la institución por tiempo de servicio y busca preparar al funcionario público en la nueva etapa de la vida y a su vez, realizar un reconocimiento por la trayectoria y servicios prestados.

b) Por otras Causales.

La estrategia Programa de Retiro Asistido (prepensionados) por otras causales, es parte del sistema de bienestar de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, el cual



va dirigida al personal Militar y Civil que esta próximo al retiro de la institución por las siguientes causales.

- 🎯 Disminución de la Capacidad Psicofísica.
- 🎯 Incapacidad Profesional.
- 🎯 Invalidez.
- 🎯 Por cumplir la edad de retiro forzoso.
- 🎯 Por tener derecho a pensión por invalidez.
- 🎯 Renuncia Regularmente Aceptada.
- 🎯 Solicitud Propia.

🎯 **El curso contará con el desarrollo de las siguientes temáticas:**

- a. Una nueva etapa - Desarrollo proyecto de vida
- b. Emprendimiento.
- c. Taller finanzas.
- d. Comunicación familiar.

🎯 **Ceremonia de reconocimiento tiempo de servicio:**

Las Unidades Militares Aéreas realizan una ceremonia de reconocimiento al personal Militar y Civil con más de 20 años de servicio que se retira de la Institución.

🎯 **Evaluación de Desempeño Laboral.**



El proceso de evaluación y clasificación del personal de la Fuerza Aeroespacial Colombiana es un proceso continuo y permanente, por medio del cual se determina el desempeño profesional y el comportamiento personal. Ofrece una información válida acerca de su situación con respecto de sus metas y otorga fundamentos para que tome las decisiones más adecuadas para la orientación

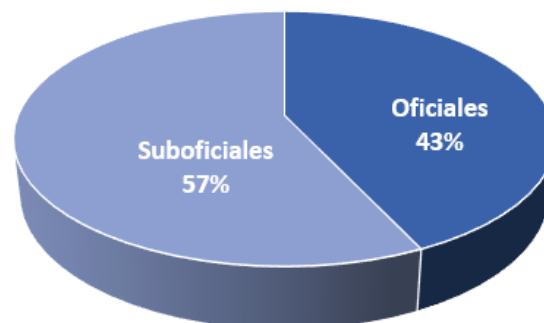


de su vida, generando el compromiso con el perfeccionamiento personal y profesional del Militar y Civil, permitiendo generar la orientación requerida en cada uno de los cargos y dando a la institución información válida para la toma de decisiones en cuanto a la administración del talento humano.

Personal Militar

Objetivo General: Analizar el desempeño de los oficiales y suboficiales con respecto a la misión institucional y su función social, 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

Para el lapso 2022-2023 se realizaron seis mil quinientos cincuenta y dos (6.552) evaluaciones, correspondientes a dos mil ochocientos dieciséis (2.816) Oficiales y tres mil setecientos treinta y seis (3.736) Suboficiales, de la Institución. (Oficiales 43% y Suboficiales 57%).



- 🎯 **Oficiales:** Teniendo en cuenta que este año se evaluaron 2.816 folios de vida de oficiales, los cinco (5) oficiales que no alcanzaron el estándar (clasificados en listas 4 y 5), corresponden al 0.18%. Al comparar este dato con el del lapso inmediatamente anterior, en el que seis (6) de los 2.781 evaluados estuvieron por debajo del nivel de calidad exigida (0.22%), se advierte para el lapso 2022-2023 una reducción porcentual del 0.04% en este ítem.
- 🎯 **Suboficiales:** En la presente vigencia, veinte nueve (29) folios de vida de suboficiales se encontraron por debajo del nivel de calidad mínima exigida, (clasificados en listas 4 y 5), lo que corresponde al 0.78% de los 3.736 folios



evaluados. Al comparar con el lapso anterior, en el que de 3.821 folios evaluados 31 (0,81%) se encontraron en esa condición, se puede observar una reducción del 0,04% en este apartado.

En resumen, se puede evidenciar que durante el año 2023 en la Fuerza Aeroespacial Colombiana el **99,22%** del personal de Militar cumplió con las condiciones de desempeño profesional básico para pertenecer a la Fuerzas Militares de Colombia, al obtener una clasificación en lista 1, lista 2 o lista 3, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 75 del Decreto Ley 1799 de 2000.

Personal Civil.

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

Para la vigencia 2023 se evaluaron 2325 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	NÚMERO DE CIVILES
1	421
2	1904
3	0
TOTAL	2325

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 2023 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 2024.



🌐 Código de Ética Militar – CETMA.

Principios, Valores y Virtudes.



El Código de Ética Militar Aérea -CETMA- incorpora pautas de conducta, las cuales deben ser interiorizadas como referente obligatorio para el personal de Oficiales y Suboficiales de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, y permite gestionar la ética en el día a día, expresar los estándares de integridad que se esperan de sus miembros. Para este 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 será el código general del servicio público, y será la base para que las entidades promuevan sus propios procesos de socialización y



apropiación en su cotidianidad, a través de la inclusión de principios de acción particulares sobre los 5 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 a 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 “Procedimiento Declaración de Conflicto de Intereses para Funcionarios 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 2024 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 Potencial Humano.
-  Jefatura Relaciones Laborales.
-  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 2024:** 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, así:

Indicadores Estratégicos PEI.

1. Índice De Impacto Tecnológico – JEAES.
2. Índice de Inscripción para curso de Oficiales en la Escuela Militar de Aviación – JEPHU.
3. Índice de Inscripción para curso de Suboficiales en la Escuela de Suboficiales FAC - JEPHU
4. Índice de inscripción soldados de aviación – JEPHU.
5. Índice de Satisfacción de las actividades relacionadas con el bienestar y la familia en la FAC – JEFAB.
6. Grado de Desempeño del SGSST - JERLA
7. Nivel de percepción del clima organizacional - JEPHU
8. Índice de satisfacción de los usuarios activos de la FAC del Subsistema de salud de las FFMM -JEFSA.
9. Nivel de apropiación de la Cultura Institucional – JEPHU.
10. Nivel de desarrollo de habilidades y competencias del Talento Humano a través de procesos de formación, capacitación y entrenamiento de calidad e impacto – JEAES.

Indicadores Funcionales PEF.

1. Cumplimiento Plan de Acción SGSST – JERLA.
2. Frecuencia Accidentalidad Laboral FAC – JERLA.
3. Índice de desempeño exitoso – JEPHU.
4. Porcentaje de avance en la implementación y despliegue del MATIS – JEFSA
5. Cumplimiento Oferta Educativa Entrenamiento Operaciones Aéreas -JEAES.
6. Cumplimiento Oferta Educativa Entrenamiento Apoyo a la Fuerza - JEAES
7. Nivel de Apropiación Segundo Idioma (Inglés) en la FAC - JEAES



RIESGOS Y CONTROLES

A diciembre 31 de 2023 el Centro Direccionamiento Operacional De Desarrollo Humano - (CEODE) en mesas de trabajo con las Jefaturas y el acompañamiento de IGEFA y SEMEP se encuentran identificando los riesgos de Gestión, Corrupción y Fiscales del proceso de gestión humana para la vigencia 2024, sin embargo, a continuación, se relacionan los que se encuentran vigentes.

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.

RIESGOS DE GESTIÓN (06)			
No	NOMBRE DEL RIESGO	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1	Posibilidad de afectación reputacional y económica por el Reconocimiento y pago de factores prestacionales, debido al trámite de situaciones administrativas de personal sin cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley.	Hace referencia a la posibilidad de que por factores como la expedición de certificaciones sin el cumplimiento de los requisitos para el trámite de las situaciones administrativas de personal, ejecución de traslados sin el cumplimiento de los requisitos y normativa vigente, así como la modificación de la destinación del personal en la Unidad de destino, se tramiten de situaciones administrativas de personal sin cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley, ocasionando el reconocimiento y pago de factores prestacionales sin cumplimiento de los requisitos.	JERLA JEPHU DEDHU
2	Posibilidad de afectación reputacional y económica, por la pérdida de la capacidad para prestar el servicio educativo en la FAC, debido a deficiencias en la planeación y ejecución de la oferta educativa institucional o debilidades en los procesos de autoevaluación de los programas de educación superior.	Corresponde a la posibilidad de que, por deficiencias en los aspectos implicados en planeación y ejecución de la oferta educativa, así como falencias en los procesos de autoevaluación en el caso de programas de educación superior, la Institución pierda las capacidades para la prestación del servicio educativo, ocasionando afectación reputacional y económica a la Institución.	JEAES UNIDADES EDUCATIVAS



RIESGOS DE GESTIÓN (06)			
No	NOMBRE DEL RIESGO	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
3	Posibilidad de afectación económica, por el incremento de la dependencia tecnológica extranjera, debido a la insuficiencia de Talento Humano e infraestructura requerida para desarrollar actividades de ciencia tecnología e innovación.	Hace referencia a la posibilidad de que factores como la insuficiencia de Talento Humano con niveles de formación adecuados y de infraestructura tecnológica requerida para el funcionamiento del Sistema de Ciencia Tecnología e Innovación, generen el incremento de la dependencia tecnológica extranjera, afectando económica a la Institución.	JEAES
4	Posibilidad de afectación económica y reputacional por falta de Talento Humano entrenado en fisiología aeroespacial, debido a la atención inoportuna de los requerimientos de entrenamiento en fisiología aeroespacial.	Factores como la falta de disponibilidad de equipos para el entrenamiento fisiológico, debilidad en la oferta en el entrenamiento de fisiología aeroespacial, puede generar una atención inoportuna de requerimientos de entrenamiento en fisiología aeroespacial, generando afectación reputacional a la Institución, al no contar con Talento Humano con entrenamiento en fisiología aeroespacial.	JEFSA
5	Posibilidad de afectación económica y reputacional, por multas o sanciones, debido a la atención inoportuna en la prestación de servicios de salud de acuerdo con el MATIS (Modelo de Atención Integral en Salud).	Hace referencia a que factores como la falta de integración entre el Modelo de Atención Integral en Salud y las Rutas integrales de Atención en Salud, debilidad en la caracterización, seguimiento y gestión del riesgo en salud de los usuarios adscritos a la FAC, pueden ocasionar una atención inoportuna en la prestación de servicios de salud de acuerdo al MATIS, generando afectación reputacional a la imagen institucional, así como económica por multas o sanciones.	JEFSA ESM
6	Posibilidad de afectación económica por multas o sanciones y reputacional respecto a la imagen institucional, debido a vencimiento o daños de los insumos médico quirúrgicos, odontológicos, reactivos de laboratorio e imagenología. (JEFSA-ESM).	Se refiere a que eventos como el vencimiento o daños de insumos médico quirúrgicos, odontológicos, reactivos de laboratorio, afecten económicamente a la Institución por la vía de multas o sanciones, o reputacionalmente por afectación de la imagen institucional.	JEFSA ESM



RIESGOS DE CORRUPCIÓN (04)

No	NOMBRE DEL RIESGO	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1	Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros para manipular o incluir sin soportes la información de carácter laboral o personal en el sistema de información para la administración del Talento Humano.	Se refiere a la posibilidad de que se soliciten o reciban dádivas o beneficios particulares, con el fin de manipular o incluir información laboral o personal sin soportes en el SIATH.	CEODE JERLA
2	Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros para direccionar procesos de incorporación, selección, trámite de reconocimientos, condecoraciones y estímulos.	Hace referencia a la posibilidad de que se soliciten o reciban dádivas o beneficios particulares, con el fin de ejercer influencia o direccionar procesos de incorporación, selección, trámite de reconocimientos, condecoraciones, estímulos y bienestar, con el propósito de obtener un beneficio personal o para terceros, afectando la imagen institucional en el contexto interno y externo, y generando afectación económica por posibles reconocimientos, asignación de estímulos o pagos, así como las implicaciones administrativas y legales asociadas.	JEAES JEPHU JERLA JEFAB DEDHU
3	Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros para emplear conceptos médicos para efectos de JML (definitivas o provisionales) falsos o adulterados.	Hace referencia se soliciten o reciban dádivas o beneficios particulares, con el fin de que, en las Juntas Médico Laborales, se empleen con conceptos médicos que no sean de la red interna y externa contratada.	JEFSA ESM
4	Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros para manipular o incluir información de la oferta educativa en el SIEFA por parte del usuario responsable del cargue nombrado por la Unidad Educativa, que no corresponda a la información contenida en las carpeta física del curso, o registrar información no correspondiente respecto a las planillas de las pruebas físicas en el SIIO-2.	Hace referencia a que se soliciten o reciban dádivas o beneficios particulares, con el fin de manipular o incluir información no correspondiente o sin soportes en el SIEFA o en el SIIO, en lo referente al registro de cursos o información de prueba física, respectivamente.	JEAES UNIDADES EDUCATIVAS



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 2024, 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.