

INFORME DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2023

FUERZA AEROSPACIAL
COLOMBIANA



ASÍ SE VA A LAS
ESTRELLAS



INTRODUCCIÓN

La Estrategia para el Desarrollo Aéreo y Espacial de la Fuerza Aeroespacial Colombiana 2042, se soporta en el espíritu de evolución, innovación y transformación permanente, teniendo como propósito la consolidación de una Fuerza polivalente e interoperable que cumpla los más altos estándares internacionales y se consolide como preferente y líder regional. (EDAES, 2020) Para ello la Fuerza ha planteado el objetivo estratégico “Incorporar, fidelizar y promover el desarrollo y desempeño del talento humano”, en el cual se encuentra inmerso el indicador “Nivel de percepción Clima Organizacional”, reconociendo que es una práctica del contexto institucional que está directamente relacionada con la productividad, el desarrollo organizacional y el nivel de competitividad que puede llegar a alcanzar la Institución.

El Clima Organizacional para la Fuerza Aeroespacial Colombiana está determinado por el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de la entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, como por ejemplo el liderazgo, la vocación, la capacitación, el desarrollo, las relaciones laborales, las estrategias organizacionales, los procedimientos administrativos y el ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento.

La importancia de gestionar el Clima Organizacional radica en el efecto directo que los procesos organizacionales tienen sobre la incidencia, eficacia, productividad y habilidad para innovar, como también sobre la satisfacción y el bienestar del personal que labora para la organización.

La gestión de un buen Clima Organizacional se constituye en un factor fundamental de la gestión humana, ya que es una fuente que contribuye a la fidelización y atracción de talento humano, que permite generar compromiso y sentido de pertenencia, a través de la construcción de ambientes éticos y de confianza, que facilitan el cumplimiento de los objetivos y estrategias institucionales.



CONTENIDO

| | |
|---|----|
| DIMENSIONES Y VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL | 4 |
| METODOLOGÍA PARA LA INTERPRETACIÓN DE RESULTADO | 5 |
| DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN | 6 |
| APRECIACIÓN RESULTADOS DE LA MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL | 6 |
| PROMEDIO DE RESULTADOS POR DIMENSIONES | 7 |
| PROMEDIO DE RESULTADOS POR VARIABLES C.O FAC– 2023..... | 9 |
| RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL POR CATEGORIAS -2023 | 12 |
| RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL UNIDADES -2023..... | 14 |
| CONCLUSIONES..... | 15 |
| RECOMENDACIONES | 16 |



DIMENSIONES Y VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL

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.

METODOLOGÍA PARA LA INTERPRETACIÓN DE RESULTADO

Para la interpretación de resultados de la presente medición, a continuación, se presentan las características del instrumento, así como la forma de obtener la calificación del Clima Organizacional global y por factor.

Calificación e Interpretación del Cuestionario de Clima Organizacional.

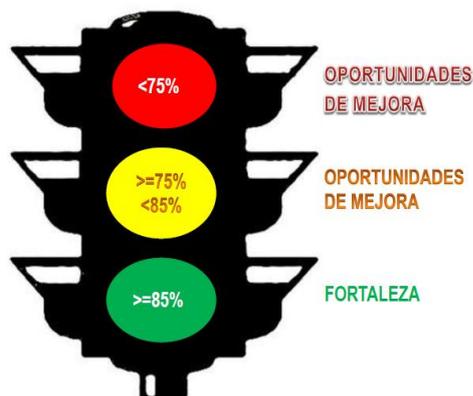
Para obtener la calificación del Clima Organizacional se otorgó una valoración numérica a cada opción de respuesta, quedando una escala de 1 a 10. En esta valoración cuantitativa debe haber correspondencia con la direccionalidad de la afirmación, es decir, a mayor favorabilidad de clima laboral, mayor puntaje en la valoración numérica.

La calificación global del Clima Organizacional se obtiene de la siguiente fórmula:

$$CO = (\text{Prom. X Vr. Unidad}) / \text{Número de participantes por Unidad.}$$

Para obtener la puntuación en porcentaje el valor se multiplica por 100.

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



DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN

La medición de Clima Organizacional realizada en la Fuerza Aeroespacial Colombiana, se desarrolló en la semana comprendida entre el 25 al 29 de septiembre del año 2023. Esta medición abarcó una muestra total de 7195 personas entre Oficiales, Suboficiales y personal Civil (79.86%), por lo cual sugiere un nivel de confianza de los resultados obtenidos.

| POBLACIÓN | MUESTRA | PORCENTAJE % |
|----------------|-------------|--------------|
| Oficiales | 2102 | 73.65 |
| Suboficiales | 3052 | 81.49 |
| Personal Civil | 2041 | 84.68 |
| Total | 7195 | 79.86 |

APRECIACIÓN RESULTADOS DE LA MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL



Grafica No 1. Resultados percepción Clima Organizacional – FAC-2023

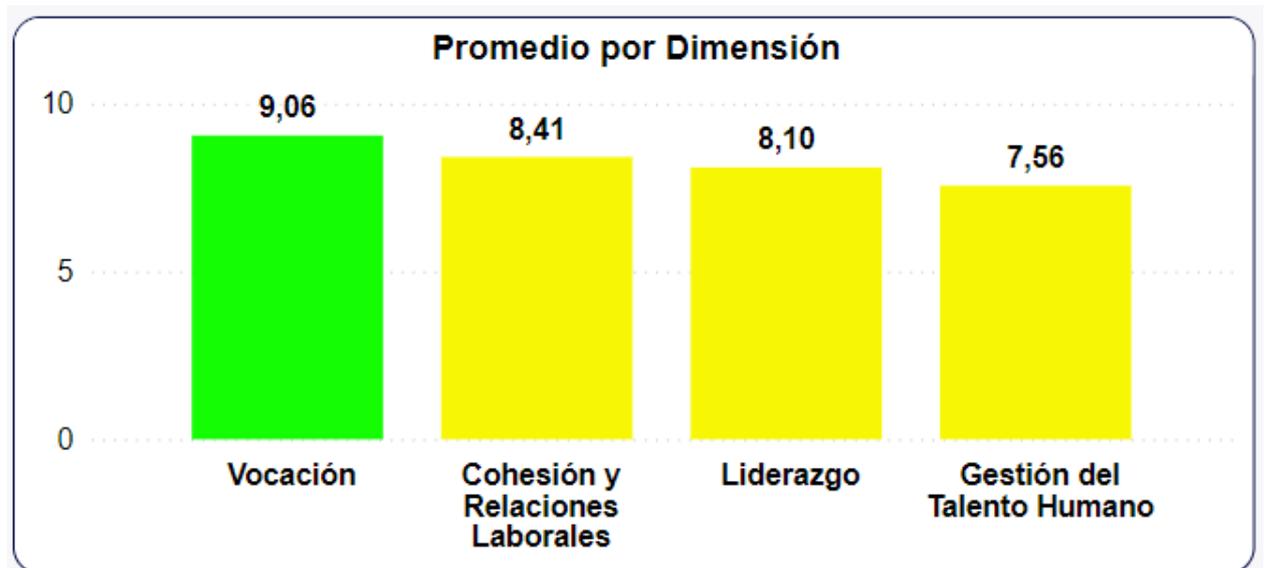


El porcentaje de favorabilidad obtenido en la medición de Clima Organizacional por parte de la Fuerza Aeroespacial Colombiana durante el año 2023 fue del 80.8%, ubicándose en la franja amarilla de acuerdo con la semaforización establecida, lo cual se interpreta como una percepción favorable del clima organizacional, representando como oportunidad de mejora las variables de autorrealización, fidelización y con mayor necesidad de desarrollo la Dimensión Gestión del Talento Humano.

En comparación con el año anterior, se evidencia un aumento del 2.8% en los resultados globales. Destacando la mejora en variables como capacitación y desarrollo, desarrollo de carrera, y direccionamiento y administración del talento humano.

(Ver grafica 1).

PROMEDIO DE RESULTADOS POR DIMENSIONES



Grafica No 2. Promedio resultados Dimensiones C.O – FAC-2023

ANALISIS E INTERPRETACION:

En los resultados obtenidos se destaca la dimensión **vocación**, la cual se ubica en un 90.6%, identificándose como un aspecto que presenta ser una fortaleza por parte del personal de la institución, evidenciándose en todos los grupos y poblaciones evaluadas. Contemplando así que dicho resultado es favorable en



relación con la misión y funciones que desarrolla la Fuerza Aeroespacial Colombiana, en beneficio de la nación.

El anterior resultado se soporta con las variables de **compromiso** y **sentimiento de orgullo** (pertenecientes a la dimensión Vocación) que manifiesta el personal, siendo estos elementos los que puntuaron más alto en toda la medición, evidenciando un fuerte vínculo entre el personal y la misión e identidad institucional.

Con respecto a la dimensión **cohesión** y **relaciones laborales**, en el presente año se obtuvo una percepción de favorabilidad del 84.1%, lo cual indica que el personal considera que se mantienen adecuadas relaciones interpersonales entre los miembros de la institución, es importante mencionar en esta dimensión aumento en un 1 % en comparación del año 2022.

En cuanto la dimensión de **liderazgo**, se presenta una percepción del 81% lo cual se considera como un resultado favorable, que presenta oportunidades de mejora en las diferentes variables que la componen. De igual forma las dependencias conformadas por GAAMA, JEMFA, IGEFA y EPFAC, obtuvieron un porcentaje superior en esta dimensión, lo cual las ubica como una fortaleza y denota una percepción positiva de las competencias que reflejan sus líderes, para influir generando cohesión y sinergia en su grupo de trabajo, logrando el cumplimiento de la misión.

Por otro lado, la dimensión **gestión del talento humano** presenta los porcentajes que requieren mayores acciones de intervención, principalmente en las variables **fidelización**, **autorrealización** y **capacitación y desarrollo**.

Lo mencionado anteriormente se relaciona con la percepción a nivel institucional de no ofrecer beneficios suficientemente atractivos para continuar en la misma. Entre las unidades donde se evidencia mayor oportunidad de mejora se encuentran CACOM-5 (72.6%), CACOM 6- (72.3%), CACOM-3 (71.7%) y por último CODEH (70.6%).

Así mismo se observa que las variables que afectan dicha dimensión se relacionan con **fidelización** (73.2%), la **autorrealización** (74.8%), la **capacitación y desarrollo** (75.7%), **desarrollo de carrera** (76.5%) y por último **direccionamiento y administración** (77.8%).

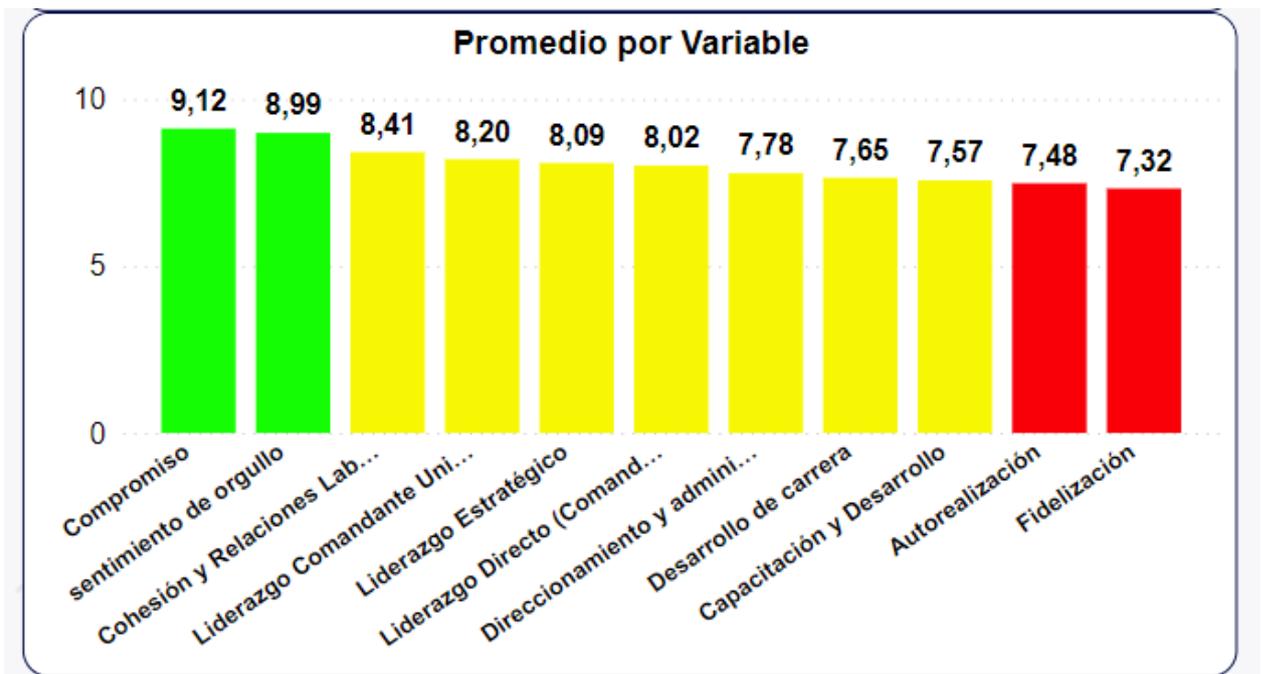
Lo anterior podría indicar que el personal de la Fuerza Aeroespacial Colombiana considera la necesidad de obtener mayores beneficios y mecanismos de



compensación y estímulos, que impacten en procesos de formación, capacitación, proyección, satisfacción y en general en la organización del talento humano en la institución.

(Ver grafica 2).

PROMEDIO DE RESULTADOS POR VARIABLES C.O FAC– 2023



Grafica No 3. Promedio resultados Variables C.O – FAC-2023

De acuerdo con lo referido previamente, las variables que representan mayor fortaleza son **compromiso** (91.2%) y **sentimiento de orgullo** (89.9%), las cuales pertenecen a la dimensión de vocación. Teniendo en fortaleza todos los ítems sobre 89.5%, destacando el ítem **“Me considero un empleado leal para la Fuerza Aeroespacial Colombiana”** (93.9%), especialmente se resalta en la categoría de Civiles con un porcentaje de 91.7%, seguido por Oficiales con 91.7% y por último el personal de Suboficiales con 88.9%; siendo estos resultados favorables en todas las categorías de la Fuerza, destacando unidades, dependencias y grupos en las variables pertenecientes a vocación, así: GAAMA (96.9%), JEMFA (95.7%), IGEFA (95.6%), lo cual denota que el personal de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, demuestra un alto sentido de



compromiso e identidad institucional, reflejando lealtad, esfuerzo, dedicación y preocupación por el logro de los objetivos de la institución.

La variable de **cohesión y relaciones laborales** a pesar de presentar una percepción favorable del 84.1%, podría requerir fortalecer algunos aspectos en cuanto a las relaciones y vínculos laborales en los equipos de trabajo, a través de una mayor disposición y valoración del trabajo de los integrantes del grupo, que genere espacios de construcción y apoyo, para el cumplimiento de los objetivos asignados, mediante una continua retroalimentación positiva; estos resultados presentan una mayor percepción en el personal de oficiales (87.6%), seguido por el personal de Suboficiales (83.5%), requiriendo ser fortalecido en el personal Civil (81.6%).

Frente a esta variable las dependencias, unidades y grupos a destacar fueron GAAMA (93.9%), JEMFA (92.6%), EPFAC (91.2%), IGEFA (90.2%), COAES (87.4%), CODAF (86.9%), BACOF (86.1%), EMAVI (85%), CACOM-7 (85%), resaltando aspectos relacionados con la capacidad de expresar diferentes puntos de vista, así como el reconocimiento del trabajo de todos los miembros del equipo, generando relaciones constructivas basadas en el apoyo mutuo.

Así mismo las unidades que obtuvieron menor puntaje corresponden a CACOM-3 (80.1%), CAMAN (81.2%), CACOM-6 (81.6%), requiriendo fortalecer aspectos correspondientes con las relaciones interpersonales y el reconocimiento del trabajo.

En relación con la variable **liderazgo del comandante de la unidad**, se encontró una percepción favorable del 82%, presentando fortaleza en el personal de Oficiales (85.6%) y oportunidad de mejora en el personal de suboficiales (82.3%) y especialmente en el personal civil (77.8%). Esta variable se presenta como oportunidad de mejora, requiriendo desarrollar algunos aspectos relacionados con un mayor reconocimiento a la labor encomendada, generado motivación e influyendo en el personal subalterno para el cumplimiento de objetivos, claros y directos, a través de una retroalimentación continua.

De igual forma se resalta el comportamiento de los comandantes de unidad, respecto a la aplicación de principios y valores institucionales, en las diferentes acciones que desarrollan en el día a día, lo cual debe continuar fortaleciéndose, toda vez que los líderes moldean en gran medida el comportamiento de las personas, lo cual influye en el fortalecimiento de la cultura institucional.



Las unidades que presentaron mayores resultados en esta variable se relacionan con GAAMA (95.4%), JEMFA (94.4%), CACOM-7(88.1%), GACAS (87.1%), CACOM-1 (86%), COAES (85.5%), destacándose un comportamiento basado en principios y valores por parte de los Comandantes de Unidad, a través del desarrollando de estrategias claras y efectivas de comunicación que permitan el cumplimiento de objetivos.

De manera similar la variable **liderazgo directo** presento una percepción de favorabilidad del 80.2%, lo cual indica que a pesar de que el personal considera tener un liderazgo directo adecuado, existen algunos elementos que son susceptibles de mejora, los cuales están orientados al fortalecimiento de competencias de comunicación, retroalimentación, acompañamiento y reconocimiento especialmente.

La variable de **liderazgo estratégico**, la cual refiere la capacidad de transmitir e infundir en los subalternos, logrando compromiso y sentido de pertenencia de los integrantes de la institución hacia un fin común, presento una percepción de favorabilidad del 80.9% indicando la posibilidad de generar mayores canales de comunicación, que permitan una oportuna y clara transmisión de la información, involucrando de manera activa a todo el personal en el cumplimiento de la misión institucional.

Frente a la variable **direccionamiento y administración del talento humano**, los funcionarios perciben un porcentaje de favorabilidad del 77.8%, mostrando un aumento del 7,3% referente al 2022, lo cual indica mejoras que se debe fortalecer y dar cumplimiento a los lineamientos y directrices entorno a la organización, dirección y control del talento humano en la Fuerza.

De igual forma es importante que las unidades generen mayores acciones y estrategias que permitan una administración del talento humano más eficientes y acordes con los perfiles asignados en cada cargo, destacando en esta variable, la unidad de GAAMA (89.5%) y JEMFA (86.7%). De igual manera se evidencio que unidades como CODEH (74.8%), CACOM-5 (74.6%), CACOM-6 (74.2%), CACOM-3 (73.8%) obtuvieron favorabilidad inferior al 74%. En términos generales se observa la necesidad de continuar desarrollando estrategias que contribuyan a una mejor distribución de las cargas laborales, a través del



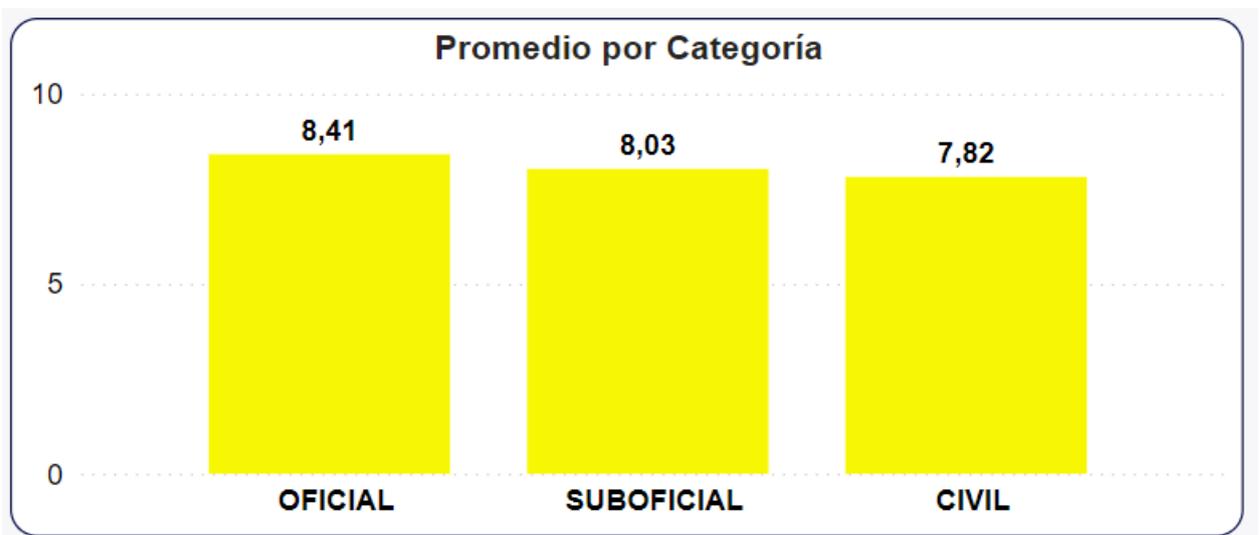
establecimiento y cumplimiento de perfiles ocupacionales, lo cual impacte en la eficiencia organizacional.

Finalmente, las variables que representaron menor percepción de favorabilidad en las variables, se encuentran **autorrealización** (74.8%) y **fidelización** (73.2%), lo cual evidencia una mayor prioridad de intervención en la categoría del personal Civil (68.7%), seguido por el personal de Suboficiales (74.0%), y por último el personal de Oficiales (79.3%). Lo anterior se soporta en los Ítems que obtuvieron menor puntuación como, “La FAC ofrece beneficios para que el personal continúe en la institución” y “Siento que en la FAC se reconoce a las personas por su aporte y contribución a la misión institucional”.

Es pertinente destacar que GAAMA es el único grupo que tiene un porcentaje favorable con 87.3%, por otra parte el resto de los comandos y grupos se encuentran en oportunidad de mejora, siendo CACOM-4, BACOF, ESUFA, EMAVI, CACOM-2, CACOM-6, CAMAN, CACOM-5, CACOM-3 y CODEH quienes tuvieron un nivel de percepción menor al 75%. Esto expresando una percepción baja del personal, frente a las estrategias y mecanismos establecidos por la institución para atraer y lograr la permanencia de los altos potenciales y funcionarios con desempeño sobresaliente.

Continuando con el análisis, se realizará la explicación de los resultados por categorías:

RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL POR CATEGORIAS -2023



Grafica No. 4 Promedio resultados C.O Categorías FAC-2023



Frente a las categorías evaluadas, se observa que las tres poblaciones presentan aspectos susceptibles a ser mejorados. Se destaca una mayor percepción de favorabilidad en la población de Oficiales con un 84.1% lo cual evidencia un aumento del 2.1% en comparación del año 2022, seguido por el personal de Suboficiales con un 80.3% en el cual tuvo un aumento del 3.4% en comparación al año anterior. Por último, el personal civil con un 78.2% quien de igual manera aumento su percepción en un 2.5%.

En cuanto al personal de oficiales se destacan como fortaleza las variables **compromiso** (92%), **sentimiento de orgullo** (91.5%), **cohesión y relaciones laborales** (87.6%) y **liderazgo comandante unidad** (85.6). Por otra parte, es importante la necesidad de fortalecer las variables relacionadas con **fidelización** (77.9%), **direccionamiento y administración del talento Humano** (79.3%), **capacitación y desarrollo** (79.6%), esta percepción posiblemente estaría influida por el rol que ejerce esta población, percibiendo un mayor impacto de su labor y participación en la toma de decisiones, lo cual afianza las relaciones interpersonales y los canales de comunicación, en el cumplimiento de la misión institucional.

Por otra parte, se evidencia que los grados que presentan menor porcentaje de favorabilidad se orientan a los grados de teniente (80.1%) y Capitán (82.8%).

Para el caso de la categoría de Suboficiales se destacan como fortaleza las variables **compromiso** (89.5%) y **sentimiento de orgullo** (88.4%). Por el contrario, las variables que requieren mayor intervención hacen alusión a la **autorrealización** (75.3%) y **fidelización** (72.7%); lo cual podría estar asociado a una percepción desfavorable en relación con el reconocimiento, los estímulos, la estructura y eficiencia organizacional, la distribución de cargas laborales y la proyección de carrera.

Por otra parte, cabe mencionar que los grados que presentaron menor porcentaje de favorabilidad se refiere a los Técnicos Cuartos y Técnicos Terceros.

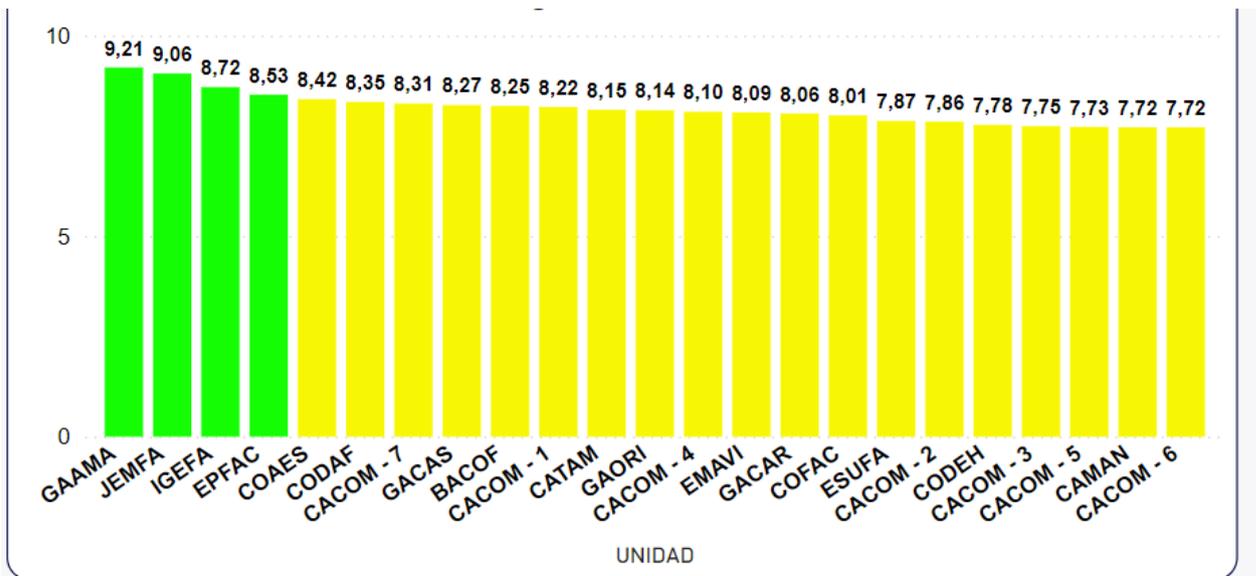
Con respecto a la categoría del personal civil, se replica la tendencia de la categoría de suboficiales, donde las variables **compromiso** (93%) y **sentimiento de orgullo** (90.6) pertenecientes a la dimensión **vocación** se



manifiestan con mayor fortaleza, esto gracias a la identidad que representa este personal al contribuir con su labor a la misión institucional.

RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL UNIDADES -2023

PROMEDIO CLIMA ORGANIZACIONAL UNIDADES FAC 2023



Grafica No. 5 Promedio resultados por unidades – FAC-2023

Los resultados presentados en la Gráfica No.5, evidencian que quienes obtuvieron resultados con mayor favorabilidad corresponden al Grupo Aéreo del Amazonas con 92.1% en el cual se evidencio un aumento del 17.2% en comparación del 2022. Entre las estrategias mencionadas por la unidad para la mejora del Clima en la unidad refieren:

“El Comando de la Unidad ha socializado en sus diferentes intervenciones en relaciones generales, reuniones de estado mayor y demás espacios que sus políticas son el Bienestar del personal, la moral combativa y la seguridad. Estas directrices han sido fundamentales para plantear estrategias que afecten positivamente el clima de la unidad y han sido replicadas por los comandantes de escuadrón a su nivel en cada uno de sus grupos. Se realizó cuadro maestro de planeación en el cual permite programar comisiones, cursos, vacaciones, servicios, turnos de descanso de manera oportuna con el fin de que el personal pueda programar salidas de la guarnición, permisos y demás actividades en su tiempo libre sin afectar la parte administrativa ni operativa.”



Es importante destacar que a nivel central; la Jefatura de Estado Mayor, la Inspección General de la Fuerza Aeroespacial y la Escuela Posgrados presentaron una percepción superior al 85%, lo cual los ubica como una fortaleza, identificando una favorable percepción en temas de liderazgo, capacitación, ajuste de perfiles a los cargos, cohesión y relaciones laborales entre los miembros del equipo, caracterizadas por la unidad, la colaboración y el compañerismo lo cual impacta en el cumplimiento de los objetivos trazados.

Por otra parte, las unidades que presentan menor percepción de favorabilidad de Clima Organizacional corresponden al CACOM-5 (77.3%), CAMAN (77.2%), CACOM-6 (77.2%), los cuales obtuvieron resultados por debajo del 75%, indicando la necesidad de ser fortalecidos, especialmente en las cinco variables que componen la dimensión **gestión del talento humano**, en donde los ítems con menor percepción de estas unidades son: “La FAC ofrece beneficios para que el personal continúe en la institución” - “La FAC apoya a los funcionarios que se esfuerzan por mejorar su desempeño” - “Siento que en la FAC se reconoce a las personas por su aporte y contribución a la misión institucional”.

Con respecto a las unidades que se encuentran en una franja intermedia las cuales presentan porcentajes entre el 77.5% - 84%, lo cual indica oportunidad de mejora y acciones de fortalecimiento en especial en las variables de **liderazgo** y **gestión del talento humano**, lo cual afiance la cohesión y relaciones interpersonales e impacte en los niveles de autorrealización del personal.

CONCLUSIONES

La medición de Clima Organizacional en la Fuerza Aeroespacial Colombiana para el año 2023, obtuvo un resultado del 80.8% aumentando en un 2,8% frente al año anterior, lo cual indica una percepción favorable por parte de los colaboradores de la fuerza respecto al ambiente laboral, el cual está conformado por dimensiones relacionadas con la Vocación, la Cohesión, el Liderazgo y la Gestión del Talento Humano en la Institución. No obstante, se presentan aspectos con oportunidad de mejora especialmente en las variables de capacitación, autorrealización, fidelización y administración del talento Humano.

Se destaca la dimensión **vocación**, la cual presentó el mayor porcentaje de percepción con un 90.6%, indicando que el personal de la fuerza presenta un



alto sentido de pertenencia, soportado en las variables de compromiso y sentimiento de orgullo, generando un vínculo emocional entre el personal y la institución lo cual redunde en el cumplimiento de la misión institucional.

Asimismo, la dimensión que obtuvo menor porcentaje de favorabilidad se refiere a la **gestión del talento humano**, requiriendo gestionar y fortalecer las cinco variables relacionadas con autorrealización, capacitación y desarrollo, desarrollo de carrera, direccionamiento y administración del talento humano y fidelización, a través de una mayor visibilización y cumplimiento de los beneficios y mecanismos de compensación y estímulos que presenta la fuerza, así como una constante retroalimentación y reconocimiento de la labor, que permita mejorar el desempeño de las personas y generar nuevas habilidades que impacten en procesos de formación, capacitación, proyección, satisfacción y organización del talento humano en la Institución.

Finalmente, el personal civil evidencia la necesidad de fortalecer los procesos relacionados con desarrollo de carrera, capacitación y un mayor liderazgo de la Unidad principalmente, lo cual promueva un mayor desarrollo ocupacional y personal.

RECOMENDACIONES

El Clima organizacional es una herramienta de gestión humana y en esencia de liderazgo, por lo cual el empoderamiento y acción de los comandantes en los diferentes niveles, son esenciales para la gestión y mantenimiento de este proceso, ya que son quienes orientan, forman y guían al personal para el cumplimiento de la misión institucional.

Por lo anterior es importante continuar fortaleciendo el desarrollo de competencias de liderazgo y seguimiento a los planes de desarrollo en los niveles de comandantes de grupo, comandantes de escuadrón, comandantes de escuadrilla, jefes de sección, taller o grupo, así como los técnicos mentores, con el fin de potenciar las competencias enmarcadas en su grado y cargo de acuerdo con lo establecido en el modelo de competencias de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.



De igual manera es pertinente que este proceso este acompañado de una retroalimentación constate entre jefes inmediatos y subalternos, que permita una mayor eficiencia organizacional y promuevan espacios que fortalezcan los vínculos personales, brindando un nivel de confianza y acompañamiento que impacte en el entorno de sus colaboradores y en el bienestar de su personal.

Asimismo, recobra pertinencia procurar dar cumplimiento al perfil ocupacional requerido por los diferentes cargos, en especial en los cargos críticos, con el fin de disminuir las brechas frente a las competencias institucionales requeridas.

Se propone fortalecer el proceso interno de comunicación organizacional, a través de la promoción, divulgación y cumplimiento de las diferentes estrategias de atracción del talento humano que presenta la fuerza (Reglamento de compensación y estímulos RECOE, directiva permanente 038 “Estrategias de Fidelización para el personal de la Fuerza”), así como el mantenimiento e implementación de acciones relacionadas con el salario emocional (beneficios no económicos), las cuales permitan un mayor reconocimiento de los servidores públicos que superan las expectativas establecidas, incrementando con ello la motivación y los niveles de productividad.

Continuar con la formación y capacitación en temas relacionados con gestión humana, dirigido al personal que ostentan cargos que requieren administración de personal. (Comandantes de grupo, jefes inmediatos, técnicos mentores etc.), con el fin de brindar mayores herramientas en la toma de decisiones.

Es importante difundir al personal civil de la institución, los lineamientos y pautas de desarrollo de carrera al interior de la fuerza, generando claridad frente a las capacidades institucionales y necesidades requeridas.

Finalmente, el poder gestionar un clima organizacional favorable, va a fortalecer en la autoestima y autoeficacia del personal, generando un mayor compromiso y sentido de pertenecía, facilitando las relaciones interpersonales y por ende el trabajo en equipo, aumentando la fidelización, la confianza y la comunicación en todos los niveles de la organización e impactando en indicadores de retiros voluntarios, alta rotación de personal por incapacidades, disminución de enfermedades y reducción de conflictos laborales, en beneficio del cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.

Elaborado por:
Subdirección Evaluación y Desarrollo