



Plan Anual de Vacantes 2019



MINDEFENSA

PLAN ANUAL DE VACANTES 2019

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes 2019 de la Fuerza Aérea Colombiana – FAC, es el documento en el cual se relacionan las vacantes a nivel institucional respecto a la planta de personal autorizada. De acuerdo a estas, se especifican las vacantes a suplir y la modalidad de provisión, teniendo en cuenta las necesidades del Comando General FAC y las Unidades Militares Aéreas, por ocurrencia de situaciones como: cumplimiento de requisitos para percibir la pensión de jubilación, retiro (forzoso, voluntario, por declaratoria de insubsistencia como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral), entre otras, las cuales pueden afectar la ejecución del Plan de manera significativa.

CONTENIDO

1. Objetivos	4
1.1 Objetivo general.....	4
1.2 Objetivo específico.....	4
2. Alcance	4
3. Definiciones.....	4
3.1 Empleo.....	4
3.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones	5
4. Responsabilidades.....	7
5. Metodología	7
6. Análisis de planta actual	7

1. Objetivos

1.1 Objetivo general

Realizar la planeación anual de la provisión del talento humano no uniformado de la Fuerza Aérea Colombiana (FAC), a partir de la identificación de los cupos disponibles en planta y las necesidades de personal a nivel institucional.

1.2 Objetivo específico

- a) Identificar los cupos disponibles en la planta de la FAC, de acuerdo a los niveles jerárquicos de los empleos del sector defensa, cargo y grado.
- b) Asignar las vacantes de acuerdo al análisis de los cupos disponibles por planta y las necesidades del personal no uniformado.

2. Alcance

El Plan Anual de Vacantes permite realizar la planeación del personal no uniformado de la FAC para la vigencia, teniendo en cuenta:

- a) Cálculo de los cupos disponibles en planta.
- b) Cálculo de los cargos, grados y perfiles necesarios para atender las necesidades.
- c) Identificación de las posibles alternativas para suplir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para la vigencia.
- d) Estimación de los costos para suplir las vacantes establecidas.

3. Definiciones

3.1 Empleo

El Decreto 770 de 2005, en el artículo 2º, define el empleo como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.”

Además, consagra la norma que las competencias laborales, las funciones y los requisitos específicos serán fijados por los respectivos organismos o entidades, atendiendo a los establecidos por el Gobierno Nacional, en los términos del artículo quinto del mencionado decreto, con excepción de los empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

3.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones

De acuerdo a lo relacionado en el Decreto 092 de 2007, los empleos públicos del Sector Defensa, son esenciales para el desarrollo de la misión del sector, esto es la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional, así como brindar las condiciones necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos humanos, las libertades públicas y la convivencia pacífica de los residentes en Colombia, y se clasifican según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos para su desempeño, en los siguientes niveles jerárquicos definidos en los artículos enunciados del Decreto en mención: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Orientador, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Artículo 5o. Nivel Directivo. Comprende los empleos que tengan asignadas funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Artículo 6o. Nivel Asesor. Comprende los empleos que tengan asignadas funciones de asistencia en materias directas o de apoyo con la seguridad y defensa, incluida el área misional de salud, así como las de aconsejar y asesorar a la alta dirección del Sector Defensa, y a los servidores públicos uniformados y no uniformados, de las entidades y dependencias que conforman el Sector Defensa.

Se entiende por empleos de alta dirección del Sector Defensa, los correspondientes al Ministro, Viceministros, Secretario General, Comandante General de las Fuerzas Militares, Comandantes y Segundos Comandantes de Fuerza o de Unidad Táctica, Director y Subdirector de la Policía Nacional, Superintendente, Gerente, Director o Presidente, de Entidad Descentralizada, Adscrita y Vinculada.

Artículo 7o. Nivel Profesional. Comprende los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Artículo 8o. Nivel Orientador en Defensa o Espiritual. Comprende los empleos públicos de los centros educativos y escuelas de formación del Sector Defensa, cuyas funciones están asociadas al proceso educativo formal, al aprendizaje y entrenamiento de técnicas y tecnologías existentes en el Sector Defensa; o cuya naturaleza corresponda a funciones de orientación y acompañamiento espiritual de los servidores públicos y sus

familias que integran el sector defensa, dentro de los planes, programas y proyectos institucionales.

Artículo 9o. Nivel Técnico. El nivel técnico comprende:

1. La categoría técnica de servicios, de inteligencia, o de Policía Judicial: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales propias del sector defensa, así como aquellas que guarden relación directa con la confianza, seguridad y protección de los integrantes de la Fuerza Pública, en especial las asignadas a las unidades y reparticiones militares y de policía.
2. La categoría técnica para apoyo de seguridad y defensa: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas transversales y de apoyo, de orden administrativo del sector defensa, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Artículo 10. Nivel asistencial. El Nivel Asistencial comprende:

1. La categoría auxiliar de servicios, de inteligencia, o de Policía Judicial: Agrupa los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas misionales propias de los niveles superiores pertenecientes al sector defensa, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución, así como aquellas que se desarrollan en apoyo a la actividad misional de defensa y seguridad del Sector Defensa, en especial las ejecutadas en las unidades y reparticiones militares y de policía, las cuales deben guardar relación directa con labores de inteligencia, confianza, seguridad o protección de los integrantes de la Fuerza Pública.
2. La categoría auxiliar para apoyo de seguridad y defensa: Agrupa los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas de orden administrativo, propias de los niveles superiores pertenecientes al sector defensa, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

4. Responsabilidades

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que ocurra el cumplimiento de requisitos para la pensión, retiro forzoso, retiro voluntario, cumplimiento de requisitos para percibir la pensión de jubilación, retiro (forzoso, voluntario, por declaratoria de insubsistencia como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral), entre otras, las cuales pueden afectar la ejecución del Plan de manera significativa, corresponde al Departamento Estratégico Transformación – DETRA, específicamente al personal de Tamaño de Fuerza.

5. Metodología

El Plan Anual de Vacantes se elaboró teniendo en cuenta el documento emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP denominado “Lineamientos para la elaboración de Plan Anual de Empleos Vacantes. De otra parte, se relacionan en el Plan las vacantes a nivel institucional y se determina según las necesidades institucionales las de mayor prioridad para cubrir en libre nombramiento y remoción o provisionalidad.

El personal de tamaño de Fuerza del Departamento Estratégico Transformación – DETRA o la Dependencia que ordene el alto mando, debe elaborar al término de cada vigencia el Plan Anual de Vacantes indicando los cargos vacantes, teniendo en cuenta aspectos como: cumplimiento de requisitos para la pensión, retiro forzoso, retiro voluntario, entre otras, con el fin de dar cumplimiento a la misión institucional.

6. Análisis de planta actual

La planta de personal de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional – Fuerza Aérea Colombiana, se fundamenta en el Decreto 0117 de fecha 31 de Enero de 2013, en el cual se establecen 2834 cupos, distribuidos en los niveles jerárquicos tales como: asesor, profesional, orientador en defensa o espiritual, técnico y asistencial.

De otra parte, con relación al Decreto de Planta, los efectivos y las necesidades de personal a nivel institucional, se establece según análisis de información relacionada, que las necesidades prioritarias de la Fuerza Aérea Colombiana son las relacionadas a continuación:

Nivel	Cargo	Grado	Cantidad
ASESOR	Asesor de Defensa	2	1
	Asesor de Defensa	2	1
PROFESIONAL	Profesional de Defensa	4	1
	Orientador de Defensa	18	2
ORIENTADOR	Orientador de Defensa	16	1
	Orientador de Defensa	15	3
TÉCNICO	Técnico de Servicio	22	1
	Técnico de Servicio	18	1
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	21	2
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	18	1
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	15	4
ASISTENCIAL	Auxiliar de servicio	24	1
	Auxiliar de servicio	16	4
	Auxiliar de servicio	14	6
	Auxiliar de servicio	12	3
	Auxiliar de servicio	11	12
	Auxiliar de servicio	8	3
	Auxiliar de servicio	16	3
	Auxiliar para Apoyo Seguridad y Defensa	13	1
	Auxiliar para Apoyo Seguridad y Defensa	11	26
TOTAL			77

Fuente: Departamento Estratégico Transformación – Tamaño de Fuerza
Abril 30 de 2019

Respecto a lo anterior, las vacantes se suplirán a través de promoción interna y proceso externo, procedimiento liderado por el Comando de Personal – COP de la Institución, garantizando de esa manera el cumplimiento de los requisitos para laborar en la FAC.

Así mismo, las vacantes deben actualizarse teniendo en cuenta las diferentes variables que inciden en el Plan, las cuales son: cumplimiento de requisitos para percibir la pensión de jubilación, retiro (forzoso, voluntario, por declaratoria de insubsistencia como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral), entre otras, las cuales pueden afectar la ejecución del Plan de manera significativa. Aunado a ello, es fundamental verificar la programación presupuestal del rubro de Gastos de Personal.

Por último, el Plan Anual de Vacantes debe ser presentado a las dependencias que intervienen en el proceso de suplir las vacantes, con el fin de realizar los ajustes que consideren pertinentes y adicional estén enterados del proceso a realizar durante la vigencia.