

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021

---

**FUERZA AÉREA  
COLOMBIANA**



**ASÍ SE VA A LAS  
ESTRELLAS**



**El futuro  
es de todos**

**Gobierno  
de Colombia**

## INTRODUCCIÓN

La Fuerza Aérea Colombiana elaboró la Estrategia para el desarrollo aéreo y espacial de la Fuerza Aérea Colombiana 2042 soportada 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. Tal proyecto se constituye en la hoja de ruta de la Institución para los próximos años y será la base en la toma de decisiones y el direccionamiento del alto mando en el corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta los cambios normativos, así como los lineamientos emitidos por el Sector Defensa y las autoridades administrativas líderes de políticas institucionales.

En el año 2017, la Fuerza Aérea reestructuró la organización de sus dependencias y en consecuencia las Tablas Organización y Equipo T.O.E, creando nuevas estructuras como el Comando de Personal cuya misión es la de “Gestionar el desarrollo integral del talento humano para liderar el poder aéreo y espacial” (mediante Disposición FAC N° 061 del 22 de Diciembre de 2017).

En cumplimiento al Decreto 1499 de 2017, se formula el Plan Estratégico del Talento Humano de la Fuerza Aérea Colombiana, para la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano; Plan que tiene como propósito la articulación de los lineamientos en materia de Gestión Humana a la misión y la visión de la FAC, y se constituye como documento rector en el que se compilan los elementos fundamentales del proceso Gestión Humana, para el personal Militar y Civil de la FAC.

Basados en el Documento tipo parámetro para la Planeación Estratégica del Talento Humano - Tomo I emitido en el año 2020 por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), donde se especifica que la Planeación Estratégica está basada en algunos principios básicos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y que a su vez, se convierten en elementos fundamentales, para que la Fuerza Aérea Colombiana procediera a revisar y ajustar nuevamente y Plan Estratégico de Talento Humano vigente. Dichos principios son:

- Orientación a resultados.
- Articulación interinstitucional.
- Excelencia y Calidad.
- Toma de decisiones basada en evidencia.
- Aprendizaje e innovación.
- Enaltecimiento del servidor público.
- Compromiso.
- Acompañamiento gradual.
- Estandarización.

- Mejoramiento continuo.

La Gestión Humana para la FAC, es un el elemento transversal a todos los procesos que permite el cumplimiento de la Misión, por eso se hace necesario el establecimiento de planes, políticas y procedimientos, que reflejan el direccionamiento de la Institución en todos los aspectos del Talento Humano. Entre estos documentos Institucionales propios del desarrollo del proceso Gestión Humana, establecidos para la vigencia 2021 se resaltan:

Plan Anual de Vacantes.

Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Plan Estratégico de Talento Humano

Plan De Bienestar Transformador, Familia e Incentivos

Plan Institucional de Capacitación.

Plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Plan de Monitoreo del SIGEP.

Código de Ética Militar Aérea “CETMA”.

Código de Integridad Función Pública.

Programa de Inducción y Reinducción.

Programa de Desvinculación Asistida: Transición De Carrera

## CONTENIDO

MARCO LEGAL .....	5
ALCANCE .....	9
OBJETIVO GENERAL .....	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	9
MARCO ESTRATÉGICO .....	10
MARCO CONCEPTUAL.....	14
TÉRMINOS Y LINEAMIENTOS .....	16
EJECUCIÓN DEL PLAN .....	17
ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA.....	33
RESPONSABILIDADES.....	33
SEGUIMIENTO Y MONITOREO.....	33
RIESGOS Y CONTROLES .....	34
EVALUACIÓN .....	34
PRODUCTO FINAL.....	35

## MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normatividad que hace parte del proceso Gestión Humana de la FAC, la cual se constituye en soporte y base para los procedimientos y actividades de su responsabilidad.

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
DECRETO 1253 DE 1988.	Por el cual se reforma el estatuto del personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares (Decreto 1799 de 2000. Artículo 78).
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 44 DE 1993.	Por la cual se modifica y adiciona la Ley 23 de 1982 y se modifica la Ley 29 de 1944.
LEY 55 DE 1993.	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el Trabajo", adoptados por la 77a. Reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra, 1990.
LEY 100 DE 1993.	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
LEY 115 DE 1994.	Por la cual se expide la Ley General de Educación.
LEY 179 DE 1994.	Por la cual se introducen algunas modificaciones a la Ley 38 de 1989, Orgánica de Presupuesto.
LEY 190 DE 1995.	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
LEY 225 DE 1995.	Por la cual se modifica la Ley Orgánica de Presupuesto.
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 522 DE 1999.	Por medio de la cual se expide el Código Penal Militar.
LEY 599 DE 2000.	Por la cual se expide el Código Penal.
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.

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
LEY 923 DE 2004.	Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que deberá observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen pensional y de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literal e) de la Constitución Política.
LEY 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 1083 de 2006.	"Por medio de la cual se establecen algunas normas sobre planeación urbana sostenible y se dictan otras disposiciones".
LEY 1104 DE 2006.	Por medio de la cual se modifican artículos del Decreto 1790 de 2000, en la carrera de los integrantes de las Fuerzas Militares.
LEY 1405 DE 2010	Por medio de la cual se modifican algunos artículos del Decreto-ley 1790 de 2000 modificado por la Ley 1104 de 2006, Decreto-ley 1791 de 2000 y se dictan otras disposiciones.
LEY 1407 DE 2010.	Por la cual se expide el Código Penal Militar.
LEY 1437 DE 2011.	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
LEY 1438 DE 2011.	Por medio de la cual se reforma el sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
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 1861 DE 2017.	Por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización.

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
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 094 DE 1989.	Por el cual se reforma el estatuto de la capacidad psicofísica, incapacidades, invalideces e indemnizaciones del personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, soldados, Grumetes, Agentes, Alumnos de las Escuelas de Formación y personal civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional.
DECRETO 989 DE 1992.	Por el cual se reglamentan algunas disposiciones del decreto 1211 de 1990, estatuto del personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares.
DECRETO 2150 DE 1995.	Por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.
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 1796 DE 2000.	Por el cual se regula la evaluación de la capacidad psicofísica y de la disminución de la capacidad laboral, y aspectos sobre incapacidades, indemnizaciones, pensión por invalidez e informes administrativos por lesiones, de los miembros de la Fuerza Pública, Alumnos de las Escuelas de Formación y sus equivalentes en la Policía Nacional, personal civil al servicio del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares y personal no uniformado de la Policía Nacional vinculado con anterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993”.
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 1795 DE 2000.	Por el cual se estructura el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.
DECRETO 1495 DE 2002.	Por el cual se reglamentan algunas disposiciones del Decreto Ley 1790 de 2000.
DECRETO 1609 DE 2002.	Por el cual se reglamenta el manejo y transporte terrestre automotor de mercancías peligrosas por carretera.

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
DECRETO 4433 DE 2004.	Por medio del cual se fija el régimen pensional y de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública.
DECRETO 3131 DE 2005.	Por el cual se establece una bonificación de actividad judicial para jueces y fiscales.
DECRETO 4741 DE 2005.	Por el cual se reglamenta parcialmente la prevención y el manejo de los residuos o desechos peligrosos generados en el marco de la gestión integral.
DECRETO LEY 770 de 2005	Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.
DECRETO 091 DE 2007.	“Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal”.
DECRETO 4788 DE 2008.	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional para los servidores públicos de la Justicia Penal Militar.
DECRETO 4567 DE 2011.	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y Decreto-ley 770 de 2005.
DECRETO 19 DE 2012.	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.”
DECRETO 1443 DE 2014.	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
DECRETO 1083 de 2015.	Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.
DECRETO 0991 DE 2015.	Por el cual se fija el régimen de asignación de retiro a un personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares. El presidente de la República de Colombia, en ejercicio de sus facultades constitucionales.
DECRETO 055 DE 2015.	Tiene como objetivo establecer las reglas para la afiliación y el pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales de los estudiantes.
DECRETO 1072 DE 2015.	Recopila todas las normas de las diferentes reglamentaciones existentes para poder establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
DECRETO 1338 DE 2015.	Mediante el cual el Presidente de la República delega en los Ministros y en los Directores de Departamentos Administrativos asuntos relacionados con la declaratoria de vacantes temporales y definitivas en determinados empleos; así como la forma de su provisión.
DECRETO 414 DE 2016.	Por el cual se modifica el Decreto 1338 de 2015 y se aclara su artículo 2º Delegación de la declaración y provisión de vacancias temporales.
DECRETO 042 DE 2016.	Por el cual se modifica parcialmente el artículo 1º del Decreto No. 405 de 2006.
DECRETO 1499 DE 2017.	Por medio del cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
DECRETO 612 de 2018.	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
DECRETO 977 DE 2018.	Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto 1070 de 2015 en lo relacionado con la reglamentación del servicio de reclutamiento, control reservas y la movilización.
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

Este plan inicia con la identificación de necesidades y estructuración de los planes institucionales asociados a la Dimensión de Talento Humano, y termina con el seguimiento y control de las actividades definidas. Así mismo, su aplicación tiene como población objetivo el personal Militar y Civil de la FAC, según corresponda, conforme la normatividad vigente y a lo establecido en cada plan institucional.

## OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral del personal Militar y Civil de la Fuerza Aérea Colombiana y establecer los mecanismos para el seguimiento y evaluación de las mismas.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir estrategias, acciones y mecanismos para el fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Fuerza Aérea Colombiana, siguiendo los lineamientos de la Función Pública y la normatividad vigente.
- Fomentar actividades de capacitación con el fin de desarrollar y fortalecer las capacidades, destrezas, habilidades y competencias laborales fundamentales para el desempeño óptimo de todos los servidores públicos de la Fuerza

Aérea Colombiana, orientados a generar resultados concretos, medibles, cuantificables y en sintonía con los objetivos institucionales.

- Generar condiciones de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuya al mejoramiento de su calidad de vida, que a su vez se refleje en el aumento de su productividad, gracias a la motivación y al desarrollo profesional y personal.
- Diseñar el plan de trabajo para la vigencia 2021 en materia de Seguridad y Salud en el trabajo de las Unidades Militares de la Fuerza Aérea Colombiana, dando cumplimiento a la normatividad vigente.
- Establecer los lineamientos para realizar el cargue, actualización y seguimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP, en la Fuerza Aérea Colombiana.
- Familiarizar y mantener capacitado al personal Militar y Civil de la Fuerza, mediante el programa de Inducción y Reinducción, 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.
- Enaltecer la labor del personal Militar y Civil por medio de la capacitación y el reconocimiento de los funcionarios públicos que se retiran por tiempo de servicio, a partir del fortalecimiento de habilidades para la construcción integral de un nuevo proyecto de vida.

## MARCO ESTRATÉGICO

- **Misión Comando de Personal**

El Comando de Personal de la Fuerza Aérea Colombiana tiene como misión gestionar el desarrollo integral del talento humano para liderar el poder aéreo y

espacial, a través de las Jefaturas que conforman el Comando de Personal, que desarrollan las siguientes misiones fundamentales:

- Propender por el ingreso y la preservación del talento humano idóneo para liderar el poder aéreo y espacial.
- Educar para liderar y transformar el poder aéreo y espacial.
- Promover condiciones favorables en materia de familia, bienestar y calidad de vida para la FAC.
- Liderar la gestión administrativa del personal y los programas de seguridad y salud en el trabajo para el adecuado manejo del personal.
- Prestar servicios de salud integral y de salud operacional con énfasis en medicina aeroespacial para contribuir al liderazgo del poder aéreo y espacial.

- **Políticas Institucionales**

De acuerdo a la Estrategia para el desarrollo Aéreo y Espacial FAC 2042, en donde se plantean políticas para guiar al personal de la Fuerza en la toma de decisiones lógicas y consistentes, específicamente se establecen las siguientes:

- **Legitimidad Institucional**  
Todas las actuaciones de la Fuerza Aérea estarán enmarcadas en la Constitución y la Ley, observando el respeto por los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario. La legitimidad se construirá con resultados y transparencia.
- **El Actuar de los Miembros de la FAC**  
La actuación de los miembros de la Fuerza Aérea se enmarcará en el ordenamiento jurídico colombiano e institucional, integrando los principios, valores y virtudes que forjan una cultura para la legitimidad y la seguridad jurídica de la Institución.
- **Liderazgo**  
Los miembros de la Fuerza Aérea serán líderes inspiradores, innovadores

y transformadores, con el ejemplo y el respeto, como base para enseñar y dirigir, preservando siempre la disciplina, la autoridad y la jerarquía militar.

- **Gestión del Conocimiento y la Formación**

El desarrollo personal y la transferencia de conocimientos se basarán en la formación moral, física, intelectual, humanística, técnica y profesional de mujeres y hombres visionarios, que fortalezcan el sostenimiento de las capacidades y obedezcan a necesidades Institucionales.

- **Respeto por el Ser Humano y Servicio al Ciudadano**

El buen trato, la permanente disposición al diálogo, el respeto a la persona, sus costumbres, diferencias y credos, serán prácticas permanentes de los integrantes de la Fuerza Aérea, fortaleciendo la autoestima, el trabajo en equipo, la participación, el sentido de pertenencia y la cultura del servicio al ciudadano.

- **Bienestar**

El bienestar del personal de la Fuerza Aérea Colombiana será responsabilidad de los comandantes en cada uno de sus niveles, y estará orientado a brindar las mejores condiciones para estimular la moral combativa.

- **Justicia y Equidad**

En el marco de la estrategia “cultura justa”, donde cada miembro de la Institución responde por su actuación, los reconocimientos y estímulos que se confieran serán otorgados de manera objetiva, transparente, imparcial y oportuna; no obstante, las acciones correctivas y sancionatorias se aplicarán respetando el debido proceso.

Siendo el Comando de Personal el responsable de articular los componentes de la gestión humana y la administración de personal militar y civil, a través de la Jefatura de Potencial Humano, Jefatura de Educación Aeronáutica y Espacial, Jefatura de Familia y Bienestar Social, Jefatura de Relaciones Laborales y

Jefatura de Salud; promoviendo un ambiente laboral favorable para el cumplimiento de la misión y la consecución de los objetivos institucionales. Lo anterior basado en un modelo de gestión integral por competencias, que contempla 6 componentes: selección e incorporación, desarrollo y formación militar, evaluación del desempeño, plan de carrera, planes de sucesión y compensación.

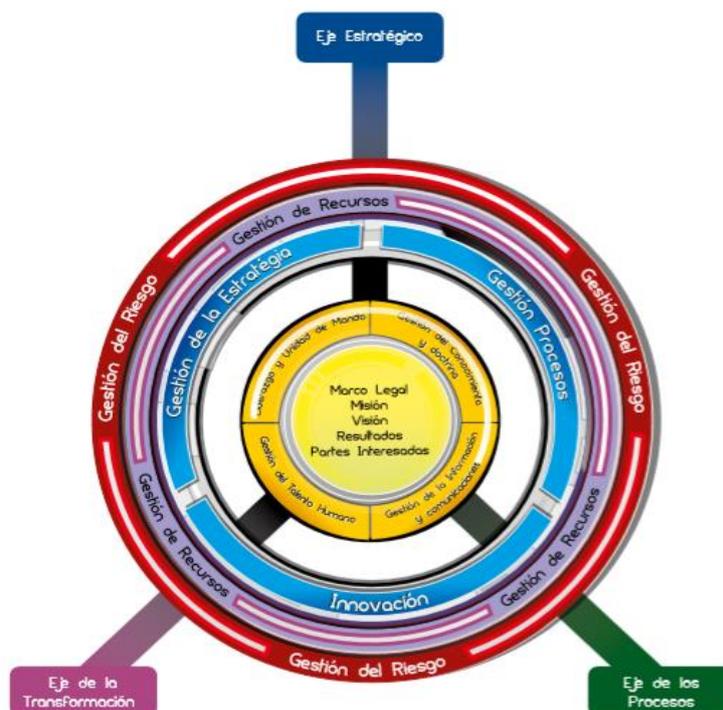
En consecuencia, es de resaltar que las políticas institucionales del ámbito del talento humano se encuentra alineadas con los siguientes pilares del empleo público (Documento tipo parámetro para la Planeación Estratégica del Talento Humano - Tomo I emitido en el año 2020 por el Departamento Administrativo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

- El Mérito  
Es el criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
  
- Las Competencias  
Son el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
  
- El Desarrollo y el Crecimiento  
Elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la Entidad.
  
- La Productividad  
Es la orientación permanente hacia el resultado
  
- La Gestión del Cambio  
Es la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.

- La Integridad  
Se refiere a los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.
- El Diálogo y la Concertación  
Es la condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

## MARCO CONCEPTUAL

- **Modelo de Gestión MGC9**



Es un modelo organizacional de gestión única que ha establecido la Fuerza Aérea Colombiana, orientado al cumplimiento de las normas institucionales, los estándares nacionales e internacionales, enfocados a la obtención de la excelencia institucional, la mejora continua y la satisfacción de los fines del

Estado y las partes interesadas; está basado en el autocontrol y la autoevaluación.

El Modelo de Gestión de la Fuerza Aérea Colombiana, cohesiona los tres niveles de la Institución (Estratégico, Operacional y Táctico), su estructura se fundamenta en tres ejes: Estratégico, de los Procesos y de la Transformación. La metodología que utiliza este modelo es el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) en todos sus niveles.

El modelo cuenta con un núcleo que cohesiona los tres niveles de la organización en donde se ubica el marco legal, la misión, la visión, resultados y partes interesadas y nueve (09) componentes que permiten mantener un enfoque hacia la eficacia, eficiencia y efectividad institucional, con el objetivo de lograr una gestión integral que permita el autocontrol, dentro de un contexto de mejora continua para garantizar el éxito en las operaciones y el impacto esperado en el logro de la estrategia. (Manual del Modelo de Gestión MGC9, FAC 2018)

Para este marco conceptual se vincularán dos de los componentes del Modelo de gestión MGC9:

- Gestión del Talento Humano, este componente como su nombre lo indica gestiona y desarrolla el talento humano a través del logro de un ambiente institucional competitivo, que genere el desempeño superior del personal, asegurando el cumplimiento de la estrategia y haciendo la Institución Sostenible. A su vez, este componente está integrado por el marco de referencia para la gestión del talento humano, la planificación y gestión del trabajo, la administración del talento humano, el desarrollo de las personas, la Salud y seguridad en el trabajo y la Calidad de vida.
- Innovación; se enfoca en la aplicación de la Investigación, Desarrollo e Innovación para la generación de productos y la transformación de procesos con el fin de sostener, modernizar y proyectar la Fuerza.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión**

De acuerdo al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento,

evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

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 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: 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.

## **TÉRMINOS Y LINEAMIENTOS.**

El Plan Estratégico del Talento Humano, se elabora como un documento rector que integra los Planes, Programas y Estrategias definidos por el Comando de Personal de la Fuerza Aérea Colombiana. De esta manera, las Jefaturas 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 gestión del Talento Humano de la FAC.

- **Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH):** Conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.
- **Personal Militar:** Hace referencia al personal de Oficiales y Suboficiales que integran la FAC y son servidores públicos.
- **Personal Civil:** Hace referencia al personal no uniformado, servidores públicos que hacen parte de la planta de personal FAC.

## EJECUCIÓN DEL PLAN

Se formula el Plan Estratégico del Talento Humano de acuerdo con los siguientes componentes:

- **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 Aérea 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 2019 - 2020.

### ○ **Caracterización de los Servidores**

El talento humano de la Fuerza Aérea 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 y otras variables asociadas al entorno familiar. Esta caracterización permite identificar variables de relevancia para la Gestión Estratégica del Talento Humano.

### ○ **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.

<b>PLANTA FAC</b>		
<b>Nivel</b>	<b>Provisionalidad</b>	<b>Libre nombramiento y remoción</b>
<b>Asesor</b>	0	99
<b>Profesional</b>	0	60
<b>Orientador</b>	0	128
<b>Técnico</b>	106	212
<b>Asistencial</b>	427	1802
<b>Total</b>	533	2301

Fuente: SEMEP (2020)

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.

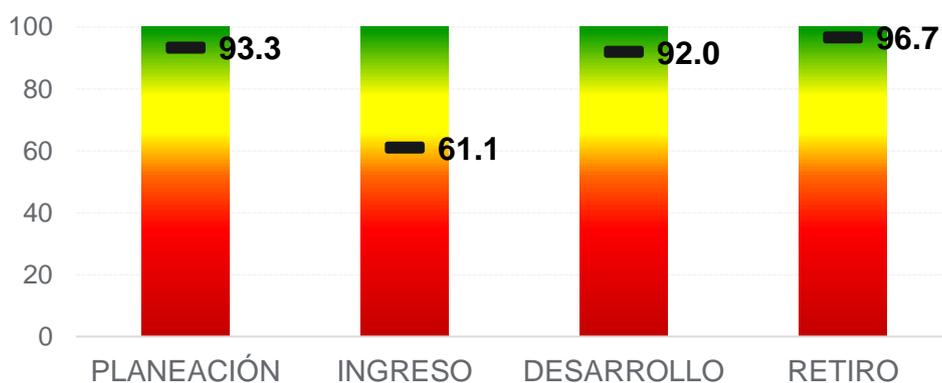
### ○ **Resultados de Mediciones 2019- 2020.**

A continuación, se presentan los resultados de las mediciones realizadas internamente y por otras entidades, efectuadas durante la vigencia 2020.

## 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 89.2% 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 – Gráfica.

De acuerdo con los resultados obtenidos, la dimensión del Talento Humano evidencia un mejoramiento en evaluación general al incrementar en más de 41,7 puntos, 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) la evaluación del impacto de implementación de los planes institucionales y sus mejoras, que repercute en el Plan Institucional de Capacitación, Programa de Inducción y Reinducción, Plan de Bienestar transformador, familia e Incentivos, Plan de Monitoreo SIGEP,

Programa de Desvinculación asistida, plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos; b) proceso de convocatoria ante la CNSC, c) la incorporación de personal con Discapacidad en cumplimiento al Decreto 2011 de 2017, d) actualización permanente de la información cargada SIATH y e) la implementación del método de transferencia al personal que es trasladado, cambiado de cargo o se retira de la institución, con el fin de lograr la alineación a la normativa vigente referentes a la Dimensión de Talento Humano y a las necesidades institucionales.

### **Encuesta Sobre Medio Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI**

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. (<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-nacional-edi>).

Para la vigencia 2019, la Fuerza Aérea Colombiana obtuvo un acumulado de favorabilidad de 85,7% incrementando 8,7% respecto al año 2018 y frente a un total nacional de 78.3% (2019). A continuación, se presentan los resultados por aspecto evaluado:

ASPECTOS EVALUADOS	TOTALMENTE DESFAVORABLE	DESFAVORABLE	FAVORABLE	TOTALMENTE DE FAVORABLE	ACUMULADO DE FAVORABILIDAD	PROMEDIO
	%	%	%	%	%	
Ambiente Institucional	2.2	10.3	46.9	40.5	87.5	4.1
Credibilidad en las Reglas	3.0	11.1	42.2	43.7	85.8	4.1
Credibilidad en las Políticas	1.8	8.2	46.5	43.4	90.0	4.2
Suficiencia de Recursos y Previsibilidad	2.5	12.2	52.2	33.2	85.3	4.0
Desempeño Institucional	3.8	10.5	48.2	37.5	85.7	4.1
Gestión de Resultados	2.3	8.4	50.6	38.7	89.3	4.1
Rendición de Cuentas	3.2	6.6	48.1	42.1	90.2	4.2
Bienestar Laboral	7.2	18.1	42.2	32.4	74.7	3.7
Prevención de Prácticas Irregulares	1.3	6.0	59.8	32.9	92.7	4.2

Fuente: DANE - EDI 2019 (Publicado el 27 de Febrero de 2020).

## Medición Clima Organizacional 2020

DESCRIPCIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL	2019	2020
El instrumento utilizado para la presente vigencia se llevó a cabo a través de la herramienta colaborativa Microsoft Forms, la cual fue aplicada al personal de Oficiales, Suboficiales y Civiles de la FAC, incluyendo 10 variables: Autorealización, Sentimiento de Orgullo, Liderazgo Jefe Inmediato, Liderazgo Jefe Jefatura/ Comandante de Grupo, Liderazgo Comandante Comando /Comandante Unidad, Liderazgo Estratégico, Fidelización, Direccionamiento y Administración del Talento Humano, Desarrollo de Carrera y Cohesión y Relaciones Laborales.	78%	84%

Fuente: Jefatura de Potencial Humano (2020).

El nivel de percepción para la presente vigencia es el más alto de todas las mediciones realizadas desde el año 2010, destacándose como variables que inciden en esta nueva medición: el empleo del nuevo instrumento como resultado de las recomendaciones emitidas por la Subdirección de Evaluación y Desarrollo teniendo en cuenta el análisis de las mediciones anteriores, brechas generacionales, tipo de variables empleadas, entre otros aspectos de carácter propiamente asociados a la cultura institucional y el proceso de transformación de la Fuerza. Por otra parte, se consideró el desarrollo de una metodología acorde a las necesidades del entorno institucional y la cantidad de población evaluada.

Para el periodo 2019-2020, la percepción de clima organizacional para el personal de oficiales, suboficiales y civiles de la Fuerza Aérea Colombiana, es del 84% de favorabilidad, encontrándose ubicada en franja amarilla, como oportunidad de mejora aumentando un 6% con respecto a la medición anterior.

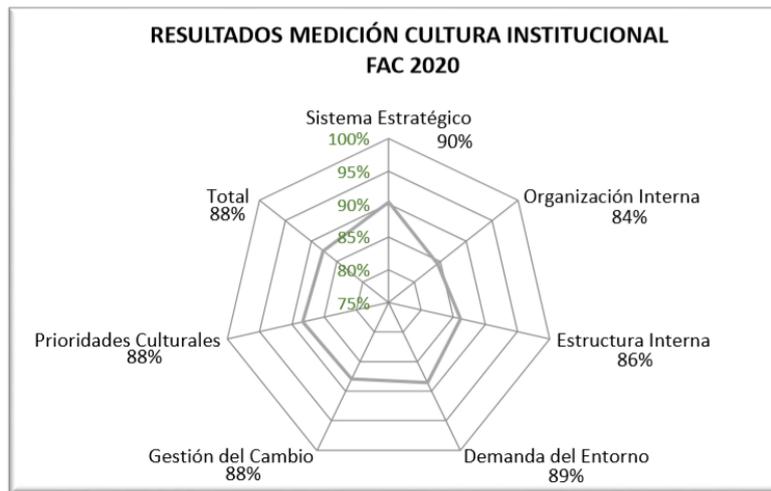
### Medición Cultura Institucional 2020

DESCRIPCIÓN CULTURA INSTITUCIONAL	2019	2020
El instrumento utilizado por la Fuerza Aérea Colombiana, se basa en un formato de encuesta y se jerarquiza los problemas según la lógica utilizada por el Abaco de Regnier, en donde se incorporan seis (06) variables: Sistema Estratégico, Organización Interna, Estructura Interna, Demandas del Entorno, Gestión del Cambio y Prioridades Culturales.	63%	88%

Fuente: Jefatura de Potencial Humano (2020).

La medición de cultura institucional 2020 se realizó, teniendo en cuenta los datos demográficos: Unidad, género, categoría, nombres y apellidos, antigüedad, cuerpo (Oficial Cuerpo de Vuelo, Oficial cuerpo de seguridad y defensa de bases, Oficial cuerpo logístico aeronáutico y de los servicios, Oficial cuerpo administrativo, Suboficial cuerpo técnico aeronáutico, Suboficial cuerpo técnico seguridad y defensa de bases, Suboficial logístico aeronáuticos y de los servicios, Suboficial cuerpo administrativo, Personal civil).

El índice de favorabilidad de la encuesta de cultura institucional para la Fuerza Aérea Colombiana correspondiente al 2020 es de 88%, situándose una percepción de DESTACADO (Factores que están adecuadamente gestionados y que se encuentran en un rango de buenas prácticas, las cuales son susceptibles de imitar) de acuerdo a la metodología aplicada.



Fuente: Jefatura de Potencial Humano, Informe Cultura Institucional 2020.

Al observar los resultados obtenidos en la medición de Cultura Institucional entre la vigencia 2019 y 2020, se puede concluir que se incrementó el 25% evidenciando que el personal Militar y Civil de la Fuerza Aérea Colombiana, percibe con un alto grado de favorabilidad las normas, principios, valores, creencias y pautas de comportamientos que formalizan las conductas de los individuos y que caracterizan la forma de actuar, los símbolos compartidos y dotados de sentido que surgen de la historia y gestión de la organización.

### Evaluación de Desempeño Laboral

El proceso de evaluación y clasificación del personal de la Fuerza Aérea 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.

Los resultados de la evaluación de desempeño corresponden al término del lapso evaluable 2018-2019, de acuerdo a las categorías del personal de la FAC:

- Oficiales: 38% de Oficiales evaluados en lista 1, 10% de Oficiales evaluados en lista 2, 51% de Oficiales evaluados en lista 3, 1% de Oficiales evaluados en lista 4 y 0% de Oficiales evaluado en lista 5.
- Suboficiales: 18% fueron evaluados en lista 1, 7% evaluados en lista 2, 74% evaluados en lista 3, 1% en lista 4 y 0% en lista 5.
- Civiles: 11% de funcionarios evaluados en lista 1, 89% de funcionarios evaluados en lista 2, y 0% de funcionario evaluado en lista 3.

La Fuerza Aérea Colombiana garantiza en un 100% la evaluación de desempeño de su personal Militar y Civil; siendo el 99% del personal clasificado en niveles de calidad satisfactorios lo cual garantiza el cumplimiento de los objetivos institucionales; Así mismo, mediante la supervisión permanente y a los periodos de observación, se ha logrado reducir significativamente el número de personal clasificado en niveles de calidad inferiores, garantizando su adaptación a la cultura institucional y alcanzar el nivel requerido para continuar perteneciendo a la Fuerza Aérea Colombiana.

### **Resultados FURAG vigencia 2019**

El Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG) mide la gestión y desempeño institucional por vigencia en las Entidades que están en el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y del Modelo Estándar de Control Interno - MECI, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1499 de 2017 compilado en el Decreto Único 1083 de 2015. (Función Pública).

Los resultados obtenidos producto de la medición realizada para la vigencia 2019 a la Dimensión Talento Humano de acuerdo con el FURAG II, son los siguientes:

**Dimensión de Talento Humano 89.5.**

INDICES DETALLADOS POR POLÍTICA	PUNTAJE FAC 2018	PUNTAJE FAC 2019
I01: TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del talento humano.	59,7	85.1
I02: TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano.	47,0	69.5
I03: TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad.	69,8	88.4
I04: TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	No fue medida en esta vigencia	83.4

Fuente: SEMEP (2020).

- **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:

- **Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes**

Estos planes son elaborados por la Subjefatura de Estado Mayor Estrategia y planeación – SEMEP a través del Departamento Estratégico Transformación, donde se define con base en el análisis de las necesidades del Comando de la FAC, las Unidades Militares Aéreas y la disponibilidad de la planta, el personal Civil requerido en la Fuerza Aérea Colombiana por cargo y grado. Todo esto con el fin de cumplir la misión Institucional y realizar la planeación anual de la provisión del Talento Humano no uniformado de la Fuerza Aérea Colombiana (FAC).

- **Plan Institucional de Capacitación 2021.**

El Plan Institucional de Capacitación de la Fuerza Aérea Colombiana, tiene como finalidad el fortalecimiento de las capacidades y competencias de los servidores públicos, formulándose a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación y realizando la alineación en el marco de los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030: Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación, en donde se priorizan las capacitaciones que contribuyan a facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor FAC; Eje 2. Creación de Valor Público, se priorizan las capacitaciones que contribuyen con la modernización de la gestión pública, la construcción de políticas nacionales y públicas, basadas en integridad, transparencia, lucha contra la corrupción, para la producción de resultados con impacto positivo en las personas de la institución y la sociedad; Eje 3. Transformación Digital, se priorizan capacitaciones que contribuyen con la adopción y comprensión de la industria 4.0 y Gobierno 4.0 desplegando tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la FAC; y Eje 4. Probidad y Ética de lo Público, se priorizan capacitaciones que contribuyen a formar hábitos en los servidores públicos con base en principios, valores y virtudes institucionales que permitan la construcción de identidad y cultura organizacional en la gestión pública, orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

Para desarrollar los ejes temáticos se gestionan las capacitaciones a través de la oferta educativa de la FAC definida en la Directiva Transitoria de Educación, el Plan Operativo Anual SENA, Oferta Función Pública, ESAP y mediante la Contratación de Servicios de Educación

- **Plan General de Bienestar Transformador, familia e incentivos 2021**

Este plan presenta los programas que apuntan a mejorar el bienestar y la calidad de vida del personal Militar y Civil, con un objetivo transformador y es en primera instancia reconocer y valorar el sistema de bienestar y estímulos que la Institución ofrece, en materia educativa, salarial, prestacional, de alojamiento militar, convenios, programas deportivos, de recreación, de turismo, casinos, y demás beneficios que permiten crear las condiciones para que cada uno de nosotros cumpla sus sueños y su proyecto de vida esté alineado con un proyecto de país.

Así mismo este documento está articulado en los cinco (05) Ejes Temáticos establecidos mediante el Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022: Eje 1. Bienestar Equilibrio Psicosocial, Eje 2. Bienestar – Salud Mental. Eje 3. Convivencia Social, Eje 4. Alianzas Interinstitucionales y el Eje Transversal - Transformación Digital.

- **Programa de Desvinculación Asistida: Transición de Carrera 2020-2021.**

Busca enaltecer la labor del personal Militar y Civil por medio de dos actividades que se enmarcan en el fortalecimiento de habilidades para la construcción integral de un nuevo proyecto de vida:

- Curso de transición de carrera:  
Será realizado de manera semestral para el personal que ha cumplido su ciclo laboral y tiene como propósito fortalecer habilidades y actitudes en los participantes, para generar nuevas expectativas, y la construcción integral de un nuevo proyecto de vida.
- Ceremonia de reconocimiento tiempo de servicio:  
Es realizado a través de una ceremonia de reconocimiento al personal militar y civil con más de 20 años al servicio en la Institución. Su periodicidad será trimestral.

- **Programa de Inducción y Reinducción.**

El programa de Inducción tiene por objeto iniciar al servidor Público en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, así como familiarizarlo con el servicio público, la Ética Pública e Integridad e instruirlo con la misión, visión y objetivos institucionales para crearle sentido de pertenencia hacia la FAC. El programa de Reinducción de la FAC está dirigido a reorientar la integración del servidor Público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Fuerza Aérea Colombiana; se realizará reinducción a todo el personal Militar y Civil por lo menos cada dos años o en el momento que se presente un cambio significativo que amerite la ejecución.

Los temas incluidos para esta capacitación son: FAC, historia, símbolos, Manual de Doctrina Básica Aérea y Espacial MADBA, estructura, Direccionamiento Estratégico, sistema de gestión, deberes y derechos, desarrollo administrativo en el ejercicio de la Función Pública, Gestión Humana, Ética pública e integridad, proceso de comunicaciones, políticas informáticas y seguridad. entre los subtemas de Ética Pública e Integridad (Código de Ética Militar Aérea (Personal Militar), Código de integridad para la función pública (Personal Civil), Conflicto de Intereses (Curso de Integridad y Lucha Contra la Corrupción), Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (Ley 1712 de 2014).

- **Plan de trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo.**

El Comando de Personal a través de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha establecido el plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual está basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), buscando promocionar constantemente la salud y prevenir la aparición de enfermedades y accidentes laborales en los funcionarios, a través del cumplimiento de los lineamientos establecidos en la normatividad vigente.

- **Plan de Monitoreo del SIGEP**

A través de este plan se establecen actividades para realizar seguimiento y control a la información referente a hojas de vida, declaración de bienes y rentas, datos personales entre otros, de los servidores públicos civiles que integran la Fuerza Aérea Colombiana, certificando que la información sea oportuna, veraz y confiable, de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, contando con información que permita establecer una guía que determine en tiempo real el estado actual de la planta de personal.

- **Código de Ética Militar – CETMA**

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 Aérea Colombiana. Este código, es a la vez la declaración de los principios, valores y virtudes institucionales como ejes fundamentales del comportamiento de sus integrantes para garantizar la legitimidad y la institucionalidad.

- **Código de Integridad de la Función Pública DAFP**

El Código de Integridad nace de la necesidad de alcanzar la integridad en las instituciones y los servidores públicos, orientando las actuaciones diarias al cumplimiento de las políticas públicas, mediante el fortalecimiento y adopción de los valores establecidos en el Código, ya que “ser servidor público implica y requiere un comportamiento especial, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo el sentido de lo público” (DAFP).

- **Plan de Acción Matriz GETH**

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la

Matriz GETH, como en las otras mediciones relacionadas en el presente Plan a través de la implementación de acciones eficaces que permitan la mejora continua.

POLÍTICA	ACTIVIDAD	ENTREGABLE
	Realizar Seguimiento trimestral a las auditorías aleatorias y reportes de actualización de las Hojas de vida, Bienes y Rentas y vinculación del 100% de los servidores públicos de la Entidad, Personal de Planta y Contratistas, verificando su eficacia e implementación	Reporte de las Auditorias y reporte generado por el SIGEP que evidencie que el 100% de la información está cargada.
	Realizar Seguimiento a las auditorías del SIATH verificando el estado de actualización de: - Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo - Tipos de vinculación, nivel, código, grado. - Antigüedad en el Estado, nivel académico y género. - Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles. - Perfiles de Empleos. - Personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical. - Hoja de Vida.	Reporte mensual de las Auditorías del SIATH que evidencie el % de avance de la actualización de la información.
Talento Humano (GETH)	Realizar seguimiento al proceso de selección para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la FAC.	Informe de avance del proceso de selección para proveer los empleos en vacancia definitiva. (Acuerdo con CNSC)
	Realizar seguimiento trimestral al control de rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, y minorías étnicas.	Reporte trimestral actualizado de la información
	Realizar Seguimiento a las actividades relacionadas con Cambio Organizacional, Adaptación Laboral y Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio, verificando su evaluación y la incorporaron de mejoras.	Informe de Seguimiento Trimestral las actividades relacionadas con cambio organizacional, adaptación laboral y preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio con su respectiva evaluación y mejoras.

POLÍTICA	ACTIVIDAD	ENTREGABLE
Talento Humano (GETH)	Verificar la entrega del informe de Desempeño Laboral 2019 - 2020.	Informe anual correspondiente a la Evaluación de Desempeño Laboral lapso 2019 - 2020.
	Realizar seguimiento al proceso de implementación de las Salas Amigas de La Familia Lactante FAC.	Informe Trimestral de Seguimiento al proceso de implementación de las Salas Amigas de La Familia Lactante FAC.
	Realizar seguimiento al proceso de selección y nombramiento de los representantes del personal civil de la FAC ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.	Resolución nombramiento Comisión Nacional del Servicio Civil
	Verificar la implementación de las recomendaciones generadas del diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo y medición de impacto.	Informe trimestral de la implementación de las recomendaciones generadas del diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo e impacto.
	Realizar seguimiento al cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST.	Reporte trimestral de cumplimiento de los estándares mínimos del SG - SST.
	Realizar seguimiento a la implementación, aplicabilidad e impacto del método de transferencia del conocimiento del personal que se retira de la institución.	Reporte trimestral del consolidado de los formatos diligenciados del personal que se retira.
	Hacer Seguimiento al proceso de incorporación del personal con discapacidad.	El informe semestral del proceso de incorporación del personal con discapacidad.
Integridad	Solicitar la actualización anual o cuando sea requerida por cambio de cargo de la Declaración de Conflicto de Intereses a nivel Institucional y verificar inclusión de la declaración en la hoja de vida.	Informe semestral auditoría indicando el % de cumplimiento Hojas de vida con la inclusión de la declaración conflicto de intereses.

POLÍTICA	ACTIVIDAD	ENTREGABLE
	Desarrollar actividades semestralmente para socializar el Código de integridad de la Función Pública a través de los diferentes canales disponibles en las Unidades Militares Aéreas, logrando la participación de los servidores públicos y el fortalecimiento del componente ético de la cultura institucional.	Actas de las actividades realizadas y registradas en la plataforma SVE.
Integridad	Desarrollar actividades semestralmente para socializar el Código de Ética Militar Aérea - CETMA para el personal de Oficiales y Suboficiales de la FAC, a través de los diferentes canales, logrando la participación activa del Personal militar y la apropiación de los valores institucionales.	Actas de las actividades realizadas y registradas en la plataforma SVE.

## ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA

La ejecución del Plan Estratégico del Talento Humano y sus planes asociados será soportada por los recursos provenientes del Presupuesto General de la Nación, que hayan sido solicitados y aprobados por el Segundo Comando de la FAC, así como por la gestión del talento humano y material y equipo asignado a las dependencias del Comando de Personal que tengan responsabilidad en los planes y programas.

## RESPONSABILIDADES

Las Jefaturas del Comando de Personal, de acuerdo con su misión y capacidades, liderarán el desarrollo del presente Plan, siendo el Centro Direccionamiento Operacional de Personal un articulador de las estrategias y quien efectuará seguimiento y acompañamiento a su implementación.

## SEGUIMIENTO Y MONITOREO.

El Seguimiento y monitoreo del Plan Estratégico del Talento Humano se realizará mediante las siguientes herramientas:

- Plan de Actividades Proceso Gestión Humana. integración de los planes institucionales a este plan de acuerdo con el Decreto 612 de 2018. De este plan se emitirá informe de avance trimestral.
- Plan de Trabajo establecido para el fortalecimiento de la gestión del Talento Humano, de acuerdo con los aspectos en donde se presentan falencias (determinadas en el autodiagnóstico de la vigencia anterior)
- Las Jefaturas que integran el COP y tienen responsabilidad en planes y programas vinculados a este plan, deberán elaborar y remitir un informe de seguimiento, análisis, evaluación e impacto al Centro de Direccionamiento Operacional de Personal, con frecuencia trimestral.

## RIESGOS Y CONTROLES

Se identifica como riesgo asociado a este Plan no alcanzar el impacto esperado sobre el Talento Humano de la Institución a través de la ejecución de cada uno de los planes y programas que lo constituyen, para garantizar un recurso humano competente, comprometido e identificado con la cultura institucional que permita el logro de los objetivos de la Fuerza Aérea Colombiana.

El control se realizará a través de los diferentes indicadores vinculados al seguimiento y evaluación de la Estrategia del nivel funcional y Estratégico en los que tiene responsabilidad el Comando de Personal.

## EVALUACIÓN

La evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano se obtendrá de dos fuentes de información:

- FURAG II. El Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión II como herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales.
- Matriz GETH. Se realizará aplicación de la matriz durante el III trimestre de 2021, con el fin de identificar el avance en la Gestión Estratégica del Talento Humano (autodiagnóstico).

## PRODUCTO FINAL

Los entregables corresponderán a la entrega del 100% de la implementación de los planes y programas para la vigencia 2021, con su correspondiente evaluación de impacto.