

PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

**FUERZA AÉREA
COLOMBIANA**



**ASÍ SE VA A LAS
ESTRELLAS**

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes 2023 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 lo anterior, se especifican las vacantes a suplir y la modalidad de provisión, teniendo en cuenta las necesidades de la Institución en su nivel estratégico, operacional y táctico, por la ocurrencia de situaciones tales 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.

CONTENIDO

MARCO LEGAL	4
ALCANCE	4
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
MARCO ESTRATÉGICO	4
MARCO CONCEPTUAL.....	5
TÉRMINOS Y LINEAMIENTOS	5
EJECUCIÓN DEL PLAN	8
ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA.....	11
RESPONSABILIDADES.....	12
SEGUIMIENTO Y MONITOREO.....	12
RIESGOS Y CONTROLES	12
EVALUACIÓN	13

MARCO LEGAL

- 🇨🇴 Ley 909 de 2004, artículo 15 Las Unidades de personal de las entidades, literal b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.
- 🇨🇴 Manual Operativo Sistema de Gestión del Departamento Administrativo de la Gestión Pública - Dimensión talento humano - Política de gestión y desempeño institucional del talento humano.

ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes permite realizar la planeación del personal civil de la FAC para la vigencia, teniendo en cuenta:

- 🇨🇴 Cálculo de los cupos disponibles en Planta.
- 🇨🇴 Cálculo de los cargos, grados y perfiles necesarios para atender las necesidades.
- 🇨🇴 Identificación de las posibles alternativas para suplir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para la vigencia.
- 🇨🇴 Estimación de los costos para suplir las vacantes establecidas.

OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 🇨🇴 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.
- 🇨🇴 Asignar las vacantes de acuerdo al análisis de los cupos disponibles por Planta, las políticas de la Institución y las necesidades de personal civil.

MARCO ESTRATÉGICO

El Plan Anual de Vacantes se genera en alineación y cumplimiento con el objetivo estratégico ***“Incorporar, fidelizar y promover el desarrollo y***

desempeño del talento humano”, que tiene como intención identificar las necesidades de personal de la institución necesarias para el desarrollo de los procesos y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

MARCO CONCEPTUAL

El Plan Anual de Vacantes se estructuró teniendo en cuenta los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. De otra parte, se relacionan en el Plan las vacantes por cargo y grado requeridas a nivel institucional, determinando las necesidades institucionales de mayor prioridad a cubrir, y así cumplir la misión institucional. El personal de la Sección Estratégica Tamaño Pie de Fuerza del Departamento Estratégico Transformación - DETRA o la Dependencia que ordene el alto mando y de acuerdo a los tiempos e instrucciones, debe elaborar 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. Adicionalmente, la dependencia en mención es la encargada de realizar el control de Planta de personal de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional, con el fin de no exceder los cupos autorizados por cargo y grado, según el Decreto de Planta vigente y de acuerdo con las necesidades institucionales asignar las vacantes cuando sea requerido.

TÉRMINOS Y LINEAMIENTOS

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.

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 para brindar las condiciones necesarias que garanticen 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.

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.

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.

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 según su complejidad y competencias exigidas, les puede corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

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.

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.

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.

EJECUCIÓN DEL PLAN

El plan anual de vacantes se podrá ejecutar a corto plazo siempre y cuando la FAC cuente con disponibilidad presupuestal para cada vigencia, dada por parte del Ministerio de Defensa Nacional y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Una vez se cuente con el presupuesto aprobado se realizara la verificación de las vacantes disponibles, teniendo como base de partida los efectivos a corte 31 de diciembre de 2022, frente a los cupos en Planta de acuerdo a los Decretos No. 0117 de fecha 31 de Enero de 2013, en el cual se establecen 2.834 cupos, distribuidos en los niveles jerárquicos asesor, profesional, orientador, técnico y asistencial, y en el Decreto No. 079 de fecha 21 de enero de 2022, en el cual se crean 15 cupos para profesional de defensa, para inteligencia y contrainteligencia, así:

Tabla 1. Planta de Personal Civil FAC.

NIVEL	CARGO / GRADO	Cantidad
ASESOR	Asesor de Defensa 4	1
	Asesor de Defensa 2	98
PROFESIONAL	Profesional de Defensa para Inteligencia y Contrainteligencia 25	2
	Profesional de Defensa para Inteligencia y Contrainteligencia 22	3
	Profesional de Defensa para Inteligencia y Contrainteligencia 20	5
	Profesional de Defensa para Inteligencia y Contrainteligencia 14	5
	Profesional de Defensa 14	1
	Profesional de Defensa 6	34
	Profesional de Defensa 4	25
	Orientador de Defensa 18	30

ORIENTADOR	Orientador de Defensa 16	12
	Orientador de Defensa 15	56
	Orientador de Defensa 14	4
	Orientador de Defensa 13	9
	Orientador de Defensa 11	2
	Orientador de Defensa 9	1
	Orientador Espiritual 18	4
	Orientador Espiritual 16	2
	Orientador Espiritual 15	8
TÉCNICO	Técnico de Inteligencia 24	30
	Técnico de Inteligencia 21	4
	Técnico de Servicio 25	17
	Técnico de Servicio 24	5
	Técnico de Servicio 22	32
	Técnico de Servicio 21	87
	Técnico de Servicio 20	2
	Técnico de Servicio 19	3
	Técnico de Servicio 18	13
	Técnico de Servicio 17	1
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 24	14
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 22	7
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 21	58
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 20	1
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 18	11
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 17	17
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 15	14
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 14	1	
Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 12	1	
ASISTENCIAL	Auxiliar de Servicio 26	8
	Auxiliar de Servicio 24	22
	Auxiliar de Servicio 23	20
	Auxiliar de Servicio 22	2
	Auxiliar de Servicio 20	21
	Auxiliar de Servicio 19	2
	Auxiliar de Servicio 18	53
	Auxiliar de Servicio 16	198
	Auxiliar de Servicio 15	20
	Auxiliar de Servicio 14	187
	Auxiliar de Servicio 13	142
	Auxiliar de Servicio 12	17
	Auxiliar de Servicio 11	1056
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 24	2
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 23	4
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 20	4
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 18	20
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 16	2
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 15	1
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 14	25
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 13	55	
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 11	368	
TOTAL		2.849

Respecto al Decreto de Planta autorizado para la Fuerza Aérea Colombiana y los empleos provistos a corte 31 de diciembre de 2022 se tiene que la Planta se encuentra provista en un 87.29%, como se refleja en la tabla a continuación:

Tabla 2. Empleos Provistos diciembre 2022.

Nivel	Planta	Empleos provistos 31-12-2022
Asesor	99	85
Profesional	75	57
Orientador	128	115
Técnico	318	286
Asistencial	2.229	1.944
Subtotal	2.849	2.487

Por otra parte, se deben contemplar las 458 vacantes que actualmente tiene en proceso la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), mediante la Oferta Pública de empleos de Carrera del proceso de selección No. 1497 de 2020 – Fuerza Aérea Colombiana, así:

Tabla 3. Vacantes en proceso con la CNSC.

Nivel	En Concurso
Técnico	102
Asistencial	356
Total	458

De acuerdo a lo anterior y teniendo en cuenta los cupos de Planta autorizados frente al personal provisto a fecha 31 de diciembre de 2022, la Fuerza Aérea Colombiana cuenta con las siguientes vacantes en cada nivel:






Tabla 4. Vacantes definitivas 2023.

Nivel	Planta	En Libre Nombramiento y Remoción	En Carrera Administrativa	Total, vacantes
Asesor de Defensa	99	85		14
Profesional	75	57		18
Orientador	128	115		13
Técnico	318	195	102	21
Asistencial	2.229	1.656	356	217
Total	2.849	2.108	458	283

La Fuerza Aérea Colombiana cuenta con 283 vacantes, las cuales serán asignadas a las diferentes Unidades Militares Aéreas en cada uno de los procesos, una vez se haya realizado el análisis de necesidades y se cuente con la disponibilidad presupuestal. Estas vacantes serán cubiertas de acuerdo al procedimiento aplicado por el Comando de Desarrollo Humano – CODEH. 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.

ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA

Para llevar a cabo el Plan Anual de Vacantes, se requiere contar con:

-  Tabla de Organización y Equipo (TOE).
-  Políticas de Administración de Personal del Alto Mando.
-  Decretos Planta.
-  Disponibilidad Presupuestal.
-  Manual de Funciones y Competencias.

RESPONSABILIDADES

El responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo, es el personal que integra la Sección Estratégica Tamaño Pie de Fuerza del Departamento Estratégico Transformación - DETRA, teniendo en cuenta el cumplimiento de requisitos para pensión de jubilación, retiro (forzoso, voluntario, por declaratoria de insubsistencia como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral), entre otras.

SEGUIMIENTO Y MONITOREO

El Departamento Estratégico Transformación de la Subjefatura Estado Mayor Estrategia y Planeación - SEMEP, es el encargado de realizar el seguimiento y monitoreo al cumplimiento del plan de acuerdo a los lineamientos emitidos y acordados con el Comando de Desarrollo Humano - CODEH y el Comandante de la Fuerza Aérea Colombiana.

Tabla 5. Indicador del Plan.

Denominación indicador	Formula
Indicador de porcentaje de cumplimiento Plan Anual de Vacantes	$\frac{\text{Total cargos provistos}}{\text{Total cargos de planta aprobados planta global y temporal}} \times 100\%$

RIESGOS Y CONTROLES

Los riesgos que se identifican en el Plan Anual de vacantes son los siguientes:

Tabla 6. Identificación de Riesgos.

	Riesgo	Impacto	Control
Plan Anual de Vacantes	No identificar oportunamente las vacantes definitivas.	Al materializarse este riesgo, se ve afectada la institución al no proveer las vacantes oportunamente y creando déficit de personal Civil.	Realizar un control de Planta trimestral en donde se verifiquen los cupos disponibles en Planta vs el personal provisto.
	Asignar vacantes sin disponibilidad presupuestal	La asignación de vacantes sin disponibilidad presupuestal, crea un impacto negativo en lo que se refiere al déficit en gastos de personal.	Verificar antes de asignar las vacantes la disponibilidad presupuestal.

EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta el Indicador del Plan relacionado anteriormente, se realizará un informe semestral, el cual será enviado al Centro de Direccionamiento del Comando de Desarrollo Humano.