

INFORME DE CLIMA ORGANIZACIONAL

2025

FUERZA AEREOESPACIAL
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- 2025.....	9
RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL POR CATEGORIAS -2025	12
RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL UNIDADES -2025	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.
- ⌚ Direcciónamiento 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: $CO =$

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

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 01 al 05 de septiembre del año 2025. Esta medición abordó una muestra total de 8447 personas (87.6%) entre Oficiales, Suboficiales y personal Civil, por lo cual sugiere un nivel de confianza de los resultados obtenidos.

POBLACIÓN	MUESTRA	PORCENTAJE %
Oficiales	2336	86.7
Suboficiales	3216	87.5
Soldados Profesionales	785	94
Personal Civil	2110	86.4
Total	8447	87.6

APRECIACIÓN RESULTADOS DE LA MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL



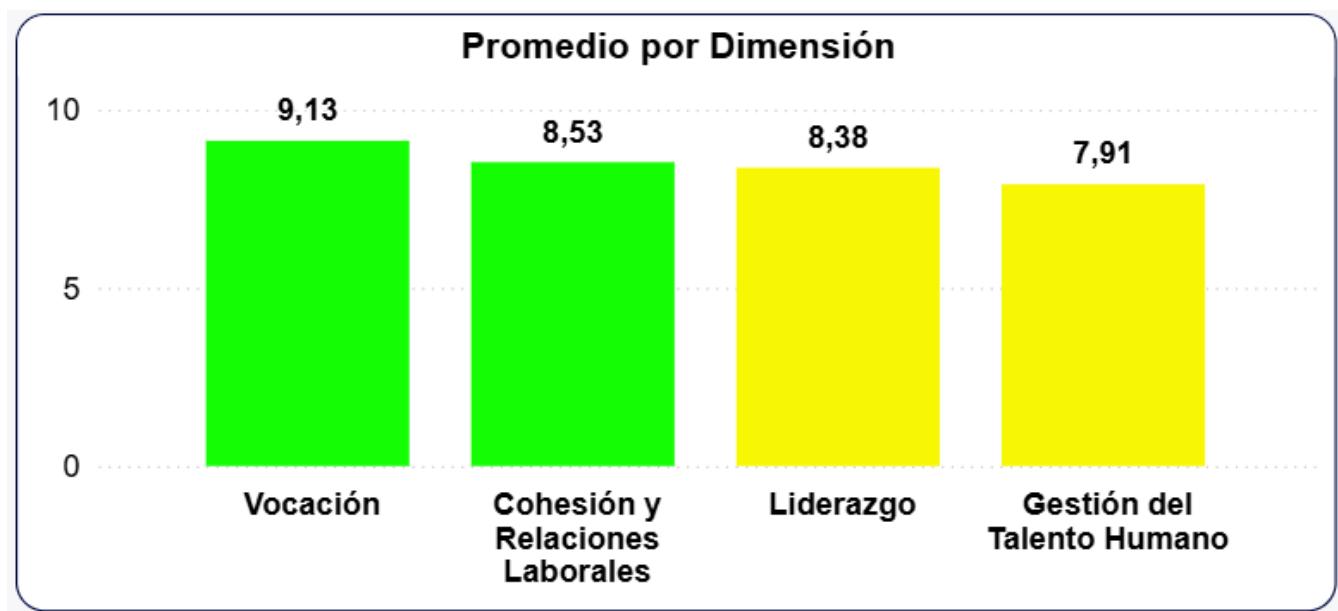
Grafica No 1. Resultados percepción Clima Organizacional – FAC-2025



El porcentaje de favorabilidad obtenido en la medición de Clima Organizacional por parte de la Fuerza Aeroespacial Colombiana durante el año 2025 fue del 83.4%, 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 principalmente la dimensión de Liderazgo y Gestión del Talento Humano.

En comparación con el año anterior, se evidencia un aumento del 1.4% en los resultados globales (Ver grafica 1). Destacando un incremento en las diferentes variables evaluadas, que aunque permanecen en alerta amarilla como necesidad de mejora de acuerdo a la semaforización, se refleja un aumento favorable en la percepción.

PROMEDIO DE RESULTADOS POR DIMENSIONES



Grafica No 2. Promedio resultados Dimensiones C.O – FAC-2025

ANALISIS E INTERPRETACION:

En los resultados obtenidos se observa que la dimensión **Vocación** se mantiene como la más alta, con un leve incremento (de 91,1% a 91,3%), lo que refleja un compromiso sostenido del personal con su labor ya que evidencia un alto nivel de motivación, sentido del deber y orgullo de pertenecer y aportar al cumplimiento de la misión institucional. La vocación, entendida como la entrega con propósito y compromiso al servicio del país, sigue siendo un pilar esencial de la identidad

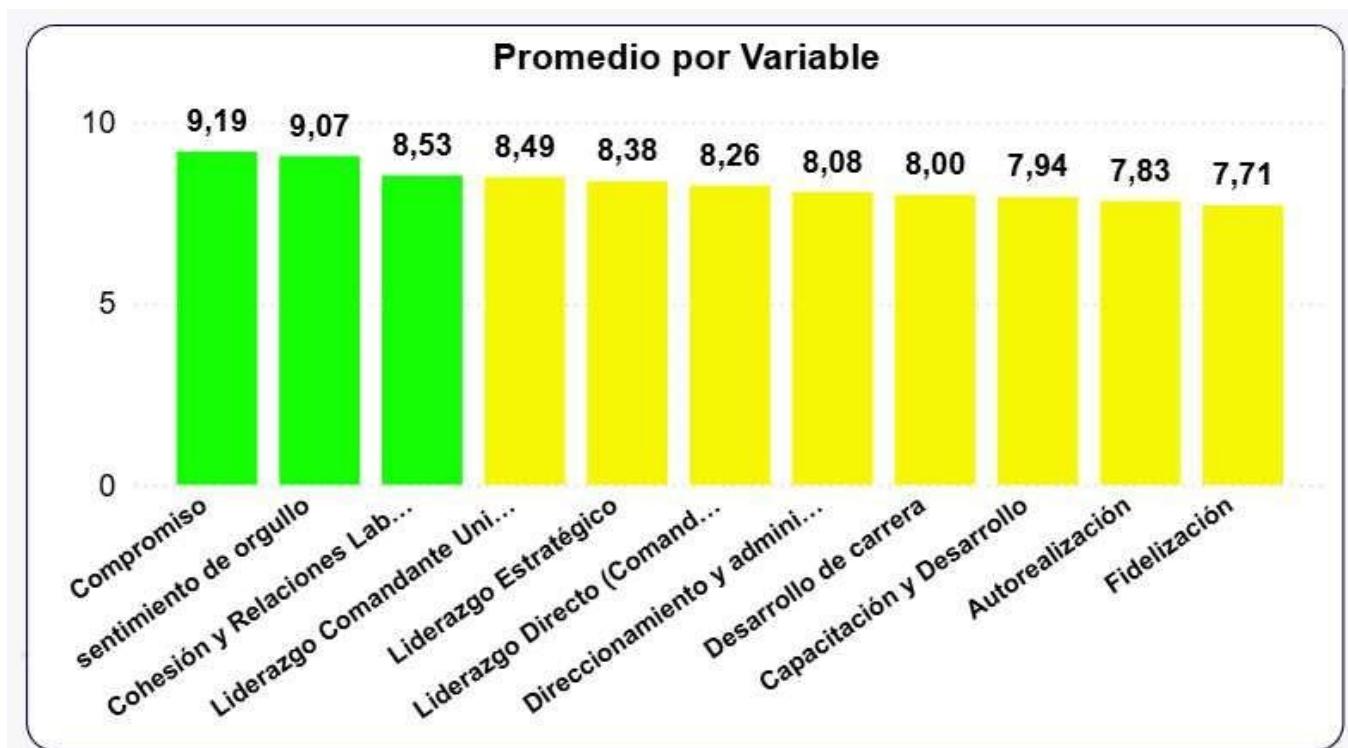
organizacional. Las dimensiones de **Cohesión y Relaciones Laborales** y **Liderazgo** presentan mejoras significativas (de 84,8% a 85,3% y de 82% a 83,8% respectivamente),



lo cual sugiere avances en el trabajo en equipo y en la percepción del rol del mando dentro de la FAC, teniendo en cuenta los resultados de las diferentes unidades de la Fuerza, se encuentra una percepción favorable de la dimensión liderazgo ubicándolo como fortaleza en unidades como CACOM 1,5,7, GAAMA, BACOF, COAES, CODAF, IGEFA, EPFAC, ESUFA, y en las dependencias pertenecientes a COFAC y JEMFA, sin embargo continua siento un aspecto con oportunidad de mejora en unidades como CACOM 2,3,4,6, CAMAN, CATAM, EMAVI, CODEH, GACAS y GAORI, este último con la percepción más baja a nivel de la Fuerza, lo cual indica una necesidad inminente de verificación e intervención en dicha unidad, más aun considerando las características particulares de la misma que podrían afectar aún más el bienestar del personal.

Finalmente, la **Gestión del Talento Humano**, aunque continúa siendo la dimensión con menor puntaje, evidencia un crecimiento importante con respecto a los resultados del año inmediatamente anterior (de 77,5% a 79,1%), indicando una mejor valoración de los procesos relacionados con el desarrollo y bienestar del personal y aunque estos resultados reflejan un progreso positivo en el fortalecimiento del clima organizacional se hace necesario continuar fortaleciendo las diferentes dimensiones que componen el clima organizacional en la Fuerza Aeroespacial Colombiana. (Ver grafica 2).

PROMEDIO DE RESULTADOS POR VARIABLES C.O FAC– 2025



Grafica No 3. Promedio resultados Variables C.O – FAC-2025



De acuerdo con lo referido previamente, con respecto a las diferentes variables que componen el clima organizacional de la FAC se puede decir lo siguiente:

El **compromiso** se mantiene como la variable con el puntaje más alto 91.9%, reflejando la constante entrega, disciplina y responsabilidad del personal frente a los retos misionales de la Fuerza. Este resultado demuestra que los hombres y mujeres de la FAC mantienen una fuerte conexión con su labor, motivados por el orgullo de servir al país, el leve aumento reafirma la vocación de servicio, el cumplimiento del deber y la identificación con los valores institucionales, pilares fundamentales del espíritu militar. Por su parte, el **sentimiento de orgullo** conserva un nivel sobresaliente, evidenciando que el personal se siente honrado de pertenecer a la Fuerza y reconoce su aporte a la defensa y desarrollo del país. Este indicador refuerza la percepción positiva hacia la imagen institucional, el reconocimiento social de la misión que cumple la FAC y la confianza en los procesos que realiza.

Dentro de estas variables se destacan los ítems **Me considero un empleado leal para la Fuerza Aeroespacial Colombiana 94.2%** y **Me intereso de manera voluntaria a dar más como persona y profesional para el beneficio de mi equipo de trabajo 91%**, resaltándose la más alta percepción positiva en el personal de oficiales 92.4%, seguido por el personal civil 93.2%, continuando con el personal de soldados profesionales 91.7% y finalmente el personal de suboficiales 89.8%. destacándose unidades como EPFAC, IGEFA, dependencias de COFAC y JEMFA, GAAMA Y ESUFA.

La variable **Cohesión y relaciones laborales** presenta un ligero incremento con respecto al año anterior que sugiere una mejoría en la comunicación, la cooperación interdependencias y la armonía en las relaciones laborales. El resultado refleja avances en la construcción de equipos cohesionados, orientados al logro de los objetivos estratégicos, evidenciando que la FAC continúa fortaleciendo el trabajo colaborativo y la cultura del respeto, fundamentales para la efectividad operacional y el bienestar colectivo. Se resalta la mayor percepción positiva en el personal de oficiales 88.6% y la menor percepción en el personal de suboficiales 82.6% y principalmente en grados como AT, T4, T3 Y T2 en unidades como CATAM, GAORI, CAMAN y CACOM 2.

El aumento de la percepción positiva en la variable **Liderazgo del comandante de unidad** evidencia una mayor confianza y reconocimiento hacia los comandantes de unidad, quienes cumplen un rol decisivo en la orientación del personal, el acompañamiento y la toma de decisiones. Se percibe un liderazgo más cercano, comunicativo y humano, que equilibra la disciplina militar con el bienestar.



Este comportamiento reafirma la importancia del liderazgo y mando inspirador como motor del clima organizacional. La percepción más positiva se evidencia en el personal de oficiales y soldados profesionales con 87.9% y 87.1% respectivamente y principalmente en oficiales superiores de unidades como CACOM 1,3,5,7, GAAMA, GACAS, ESUFA, EPFAC y la percepción más baja se encuentra en el personal de Suboficiales y Civil principalmente en unidades como CACOM 2,4,6, CAMAN, CATAM.

El fortalecimiento de la variable **Liderazgo estratégico** indica una percepción positiva respecto a la visión institucional, la toma de decisiones y la planificación estratégica del alto mando. Los avances reflejan la confianza del personal en la dirección general de la Fuerza y en su capacidad para conducir los procesos de transformación tecnológica, doctrinal y humana que demanda el contexto y situación actual.

Finalmente con respecto a la variable **Liderazgo directo** (Jefes de Jefatura, grupos y comandantes de dependencia) se evidencia una mejora que resalta el papel de los mandos medios como enlace entre la estrategia institucional y la ejecución operativa. Se percibe un liderazgo más participativo, orientador y comunicativo, que promueve la motivación y el sentido de propósito dentro de las dependencias. Este avance contribuye directamente al fortalecimiento de la cohesión y la moral del personal.

El aumento en la percepción positiva de la variable de **Direccionamiento y administración del talento humano** refleja avances en la planificación, asignación y seguimiento de los procesos de gestión del talento humano, evidenciando una mejor percepción sobre la transparencia y eficiencia administrativa. La FAC ha venido consolidando una gestión más técnica, estructurada y orientada a resultados, lo que se traduce en una mayor confianza en los procesos de selección, ascenso y asignación de funciones, sin embargo continua siendo un punto de intervención y fortalecimiento principalmente con el personal civil de unidades como CACOM 2, 6 y GAORI. 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. El incremento en la percepción del **desarrollo de carrera** sugiere que el personal percibe mayores oportunidades de crecimiento profesional y proyección dentro de la Institución. Los programas de formación y actualización han fortalecido la percepción de continuidad y progreso en la carrera, lo que contribuye a la retención del talento y al desarrollo de competencias alineadas con los objetivos estratégicos.



Con respecto a la **Capacitación y desarrollo**, el personal reconoce la importancia de la formación continua como herramienta para el cumplimiento de la misión institucional y el fortalecimiento de la cultura aeroespacial. No obstante, se sugiere continuar ampliando las oportunidades de entrenamiento especializado y certificaciones técnicas, especialmente para el personal civil y subalterno.

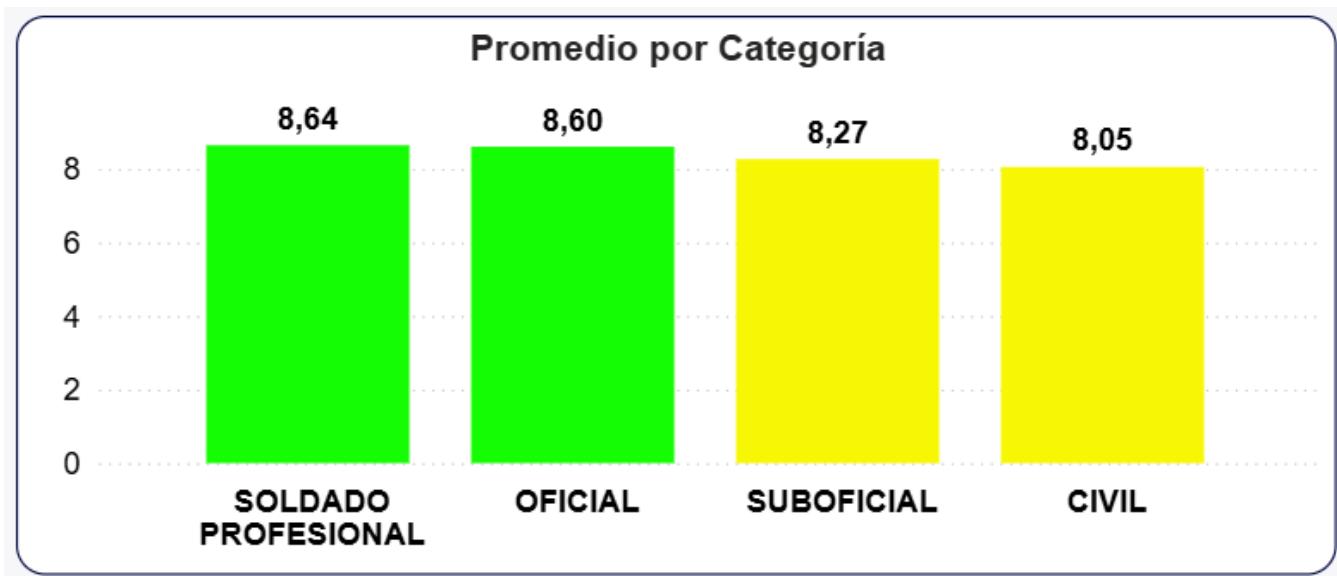
Finalmente, con respecto a la variable **Autorrealización**, aunque presenta una leve mejora, esta variable continúa siendo una de las más bajas, lo que indica que aún existen oportunidades para fortalecer la percepción de logro personal y profesional dentro de la Fuerza.

Promover espacios de reconocimiento, crecimiento y participación puede contribuir a elevar la satisfacción individual y la identificación con los logros personales en el marco institucional.

Pese a la mejora, la **fidelización** sigue siendo la variable con menor puntaje, lo que refleja la necesidad de consolidar estrategias sostenibles de retención, bienestar y sentido de pertenencia, especialmente frente a las nuevas generaciones de personal militar y civil. Es fundamental continuar fortaleciendo los programas de reconocimiento, beneficios y proyección profesional que impulsen la permanencia y la motivación a largo plazo dentro de la FAC.

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

RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL POR CATEGORIAS -2025



Grafica No. 4 Promedio resultados C.O Categorías FAC-2025



En términos globales, todos los promedios son positivos (por encima de 80%), lo que refleja un favorable clima organizacional dentro de la institución. Sin embargo, la segmentación por categorías muestra diferencias significativas en la percepción que tiene el personal con respecto al clima organizacional, que pueden estar relacionadas con las condiciones laborales, el liderazgo, las oportunidades de desarrollo y la comunicación interna.

Como fortaleza se encuentra la percepción de los oficiales (86%) y los Soldados profesionales (86.4%) y perciben el clima organizacional de forma muy favorable. Esto sugiere satisfacción con el liderazgo, la cohesión de grupo y el sentido de pertenencia institucional.

Para el caso de los oficiales, la alta calificación puede reflejar una percepción positiva del liderazgo estratégico, así como confianza en la dirección institucional y las oportunidades de desarrollo profesional. Se destacan como fortaleza las variables **compromiso** (92.6%), **sentimiento de orgullo** (92.2%), **cohesión y relaciones laborales** (88.6%), **liderazgo comandante unidad** (87.9%), **liderazgo Comandante Directo** (86.2%) y **liderazgo Estratégico** (85.2%). Por otra parte, es importante la necesidad de fortalecer las variables relacionadas con desarrollo de carrera, autorrealización, capacitación y desarrollo, dirección y administración del talento humano y fidelización, que si bien es cierto presentan puntuaciones por encima del 80% aún se presentan percibidas con necesidades de mejora por parte del personal en mención. Esta percepción puede explicarse por las altas expectativas propias del rol estratégico dentro de la Fuerza, en el que la proyección profesional, el liderazgo y la gestión del talento humano son componentes esenciales en la carrera militar. Asimismo, la intensidad operativa y las altas exigencias del mando pueden, en algunas ocasiones limitar los espacios para la autorrealización y la capacitación efectiva, afectando la percepción de equilibrio entre las demandas del servicio y las oportunidades de desarrollo personal y profesional. En este sentido, el resultado refleja un compromiso sostenido con la misión institucional, pero también la necesidad de fortalecer los mecanismos de acompañamiento, retroalimentación y gestión del talento humano, de manera que promuevan la fidelización y la consolidación del liderazgo y el mando en todos los niveles jerárquicos. Los grados en los que se evidencia una menor percepción de favorabilidad de acuerdo a lo descrito anteriormente son principalmente los que se ubican en los primeros grados de la oficialidad, personal subalterno ST, TE y CT y principalmente de unidades como CATAM, GAORI, CACOM 2,4,6 y EMAVI.



En el caso de los Soldados Profesionales, el puntaje más alto puede asociarse a la identificación con la misión operacional y el orgullo por servir en la Fuerza, además de una estructura de mando clara que les brinda orientación y acompañamiento constante. Por otra parte se encuentra que el personal de Suboficiales (82,7%) y civiles (80,5%) presentan los puntajes más bajos, aunque siguen siendo positivos, indicando espacios de mejora en factores del clima laboral.

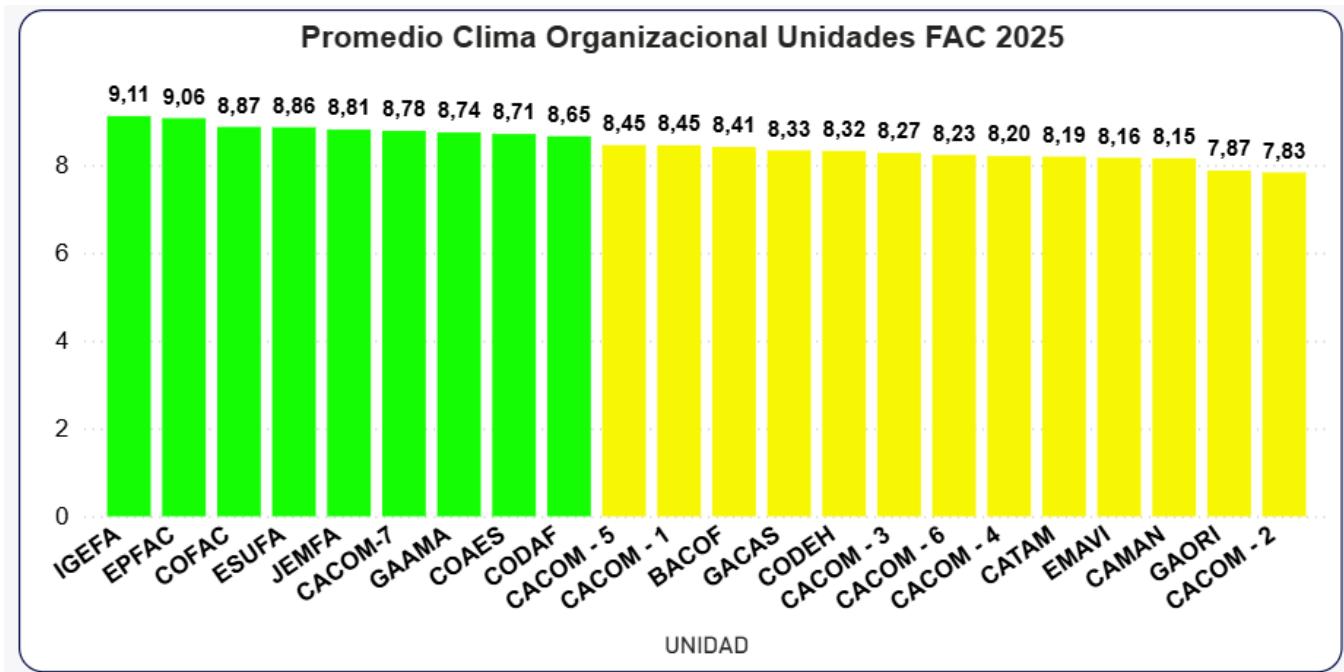
En los suboficiales, podría existir cierta brecha en la comunicación vertical o percepción de menor reconocimiento frente a su rol de enlace entre el alto mando y el personal operativo. En este personal se destacan como fortaleza las variables **compromiso** (90.4%) y **sentimiento de orgullo** (89,2%). Por el contrario, las variables que requieren mayor intervención hacen alusión a la **autorrealización** (77.1%) y **fidelización** (74.8%), que si bien es cierto presentan una leve mejoría con respecto al año inmediatamente anterior y ya no se presenta ninguna en alerta roja de acuerdo a semaforización, si se siguen presentando como necesidades de mejora, 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. Principalmente en los grados de Técnico tercero quienes presentan alerta roja en dichas variables en unidades como CAMAN, EMAVI y COFAC. Aerotécnicos, Técnicos Cuartos y Técnicos Primeros.

En el caso del personal civil, la diferencia podría estar asociada a procesos administrativos y de Gestión del Talento Humano asociado a una percepción de dificultad en el crecimiento y desarrollo profesional dentro de la institución y la no evidencia de una ruta de carrera dentro de la misma. Dentro de las variables que se encuentran en alerta roja de acuerdo a semaforización, indicando una necesidad urgente e inminente de mejora de acuerdo a lo percibido están la autorrealización, la fidelización, la capacitación y desarrollo y el desarrollo de carrera. Esto reflejándose principalmente en los Auxiliares de Servicio y los Auxiliares de Apoyo, principalmente en unidades como CACOM 6,2, EMAVI, GAORI, GACAS y dependencias de JEMFA, IGEFA y COAES.

Lo anterior, llama la atención hacia la necesidad de fortalecer programas de incentivos, reconocimientos y estímulos para este personal, sumado a los espacios de capacitación que les permita fortalecer sus competencias para aportar de una mejor manera al cumplimiento de la misión institucional.



RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL UNIDADES -2025



Grafica No. 5 Promedio resultados por unidades – FAC-2025

Los resultados presentados en la Gráfica No.5, evidencia una tendencia general positiva en la percepción del clima organizacional dentro de las distintas unidades de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, con puntajes que oscilan entre 91,1% y 78,3% todos en un rango favorable, resaltando la no presencia de alerta roja de acuerdo a semaforización para el presente año. Se destacan como fortalezas las unidades IGEFA (91,1%), EPFAC (90,6%), COFAC (88,7%), ESUFA (88,6%), JEMFA (88,1%), CACOM 7 (87,8%) y GAAMA (87,4%), las cuales superan el 87% y se representan en color verde, reflejando altos niveles de satisfacción, cohesión, liderazgo efectivo y sentido de pertenencia institucional. Estas unidades evidencian un Clima organizacional sólido que se alinea y apalanca el cumplimiento misional de la Fuerza, posiblemente favorecido por procesos de comunicación claros, acompañamiento del mando y adecuada gestión del bienestar del personal.

Por otro lado, las unidades que aparecen en color amarillo (como BACOF, GACAS, CODEH, CACOM 3, CACOM 6, CATAM, EMAVI, CAMAN, GAORI y CACOM 2) presentan promedios entre 84,5% y 78,3% lo cual, aunque sigue siendo positivo, sugiere necesidad de fortalecer ciertos aspectos del clima organizacional, especialmente en factores relacionados con motivación, reconocimiento, liderazgo cercano y desarrollo profesional. Estas diferencias pueden deberse a características operacionales, alta carga misional o condiciones de despliegue que inciden en la percepción del bienestar y la comunicación interna. En síntesis, los resultados reflejan que la FAC mantiene un clima



organizacional favorable y estable, pero es pertinente reforzar estrategias de liderazgo, acompañamiento psicosocial y fidelización del talento humano en las unidades que presentan puntuaciones más bajas, promoviendo así una experiencia institucional equilibrada y coherente con el compromiso misional de la Fuerza.

Puntualmente para el caso de CACOM 2 se evidencia que la dimensión de Gestión del Talento Humano presenta una disminución más notoria, lo que modificó su semaforización: pasó de un promedio de 76 % en 2024 a 73 % en 2025, ubicándose en color rojo. Esta baja percepción se evidencia principalmente en el personal de Soldados Profesionales y personal civil, quienes consideran que los beneficios, capacitaciones y reconocimientos no se distribuyen de manera equitativa. Es importante resaltar que la mayoría de las capacitaciones están dirigidas al personal militar oficial y suboficial, situación que genera la percepción de falta de oportunidades dentro de estos grupos.



CONCLUSIONES

La medición de Clima Organizacional en la Fuerza Aeroespacial Colombiana para el año 2025, obtuvo un resultado del 83,4% aumentando en un 1,4% frente al año anterior, el análisis evidencia una tendencia general favorable, con resultados que reflejan altos niveles de compromiso, orgullo institucional y sentido de pertenencia por parte del personal militar y civil. Los promedios globales, superiores al 80% en casi todas las categorías evaluadas, indican que la Fuerza mantiene un ambiente laboral positivo, sustentado en la vocación de servicio, el liderazgo y la cohesión del talento humano.

Las categorías de Soldados Profesionales y Oficiales se consolidan como fortalezas dentro del clima organizacional, destacándose por su elevada percepción de satisfacción y por el reconocimiento de un liderazgo coherente con los valores institucionales. No obstante, en el personal Suboficial y Civil se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la comunicación vertical, el reconocimiento, la administración del talento humano y el desarrollo de carrera, aspectos que deben ser fortalecidos para consolidar un clima homogéneo y equitativo.

De manera específica, en el personal de oficiales se resalta la necesidad de continuar fortaleciendo los mecanismos de acompañamiento, retroalimentación y gestión del talento humano, de manera que promuevan la fidelización y la consolidación del liderazgo y el mando en todos los niveles jerárquicos.

En cuanto al análisis por unidades, los resultados demuestran que la mayoría mantiene niveles de satisfacción altos, sobresaliendo IGEFA, EPFAC, COFAC, ESUFA y CACOM 7, donde se evidencia un sólido Clima organizacional y mando y liderazgo efectivo. Sin embargo, otras unidades presentan puntuaciones relativamente inferiores, lo cual sugiere la necesidad de fortalecer la gestión del talento humano, la motivación y el acompañamiento al personal, especialmente en contextos con mayores exigencias operacionales o administrativas como CACOM 2 y GAORI.

En conjunto, los resultados permiten concluir que la Fuerza Aeroespacial Colombiana continúa proyectándose como una institución con un clima organizacional robusto, basado en la disciplina, el liderazgo y la vocación de servicio, pero que enfrenta el desafío de potenciar las estrategias de desarrollo humano, comunicación y bienestar integral para garantizar la sostenibilidad del compromiso y la fidelización del personal en todos los niveles jerárquicos y unidades de la organización apuntándole al objetivo del



fortalecimiento del Clima Organizacional como herramienta fundamental para continuar el apalancamiento del cumplimiento de la estrategia Institucional.

RECOMENDACIONES

El Clima organizacional es una herramienta de gestión humana y en esencia de liderazgo, por lo cual se considera fundamental fortalecer el rol de los comandantes como actores clave en la gestión del mismo, promoviendo su empoderamiento, formación en liderazgo y competencias relacionales que les permitan ejercer una conducción cercana, inspiradora y coherente con los valores institucionales de la Fuerza Aeroespacial Colombiana. Es fundamental que los comandantes, en todos los niveles de mando, asuman un liderazgo consciente y participativo, orientado al desarrollo del talento humano, la comunicación efectiva y el reconocimiento del personal, factores que inciden directamente en la motivación, la fidelización y la permanencia de los altos potenciales dentro de la institución. De esta manera, el liderazgo se consolida no solo como un componente operativo, sino como una herramienta estratégica para el fortalecimiento del clima organizacional y la sostenibilidad del compromiso institucional.

Por lo anterior es importante implementar mecanismos de reconocimiento formal y simbólico al mando y liderazgo efectivo y a las buenas prácticas de gestión del talento humano. Resaltar el desempeño ejemplar dentro de las unidades con mejores resultados (IGEFA, EPFAC, COFAC, ESUFA, CACOM 7, entre otras) puede servir como modelo para replicar estrategias exitosas en el resto de la organización. Además de potenciar la comunicación organizacional vertical y horizontal que permita consolidar canales efectivos de comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos y las unidades, promoviendo la retroalimentación constante, la participación en la toma de decisiones y la visibilización de los logros del personal, entendiendo que una comunicación clara y bidireccional contribuye al fortalecimiento del liderazgo, la confianza y la cohesión institucional.

Adicional, se recomienda dar continuidad y fortalecer los programas de formación y capacitación en gestión del talento humano, dirigidos especialmente al personal con responsabilidades de mando o liderazgo, como comandantes de grupo, jefes inmediatos y técnicos mentores. Estos espacios formativos deben orientarse a fortalecer las competencias en la administración del personal, la toma de decisiones y el liderazgo efectivo, garantizando una gestión coherente con los principios institucionales y las necesidades del servicio. Asimismo, resulta fundamental ampliar la difusión de los



lineamientos y pautas de desarrollo de carrera al personal civil, con el propósito de brindar mayor claridad sobre las oportunidades, requisitos y capacidades institucionales, promoviendo así la transparencia, la equidad y el sentido de pertenencia dentro de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

Finalmente, fortalecer de manera continua las estrategias de bienestar integral y acompañamiento psicosocial, reconociendo que un clima organizacional positivo incide directamente en la salud mental, el bienestar emocional y la productividad del personal, factores esenciales para el cumplimiento eficiente de la misión institucional. Mantener y ampliar los programas de bienestar, con énfasis en las unidades que presentan puntajes inferiores, permitirá prevenir el desgaste emocional, reducir el estrés laboral y promover entornos de trabajo saludables y colaborativos. Un personal motivado, emocionalmente equilibrado y respaldado por su institución responde con mayor compromiso, eficacia y cohesión, fortaleciendo no solo su bienestar individual, sino también la capacidad operativa y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

Elaborado por:
Subdirección Evaluación y Desarrollo