

# PLAN ANUAL DE VACANTES 2026

**FUERZA AÉREA  
COLOMBIANA**

---

**FUERZA AEROESPACIAL  
COLOMBIANA**



**ASÍ SE VA A LAS  
ESTRELLAS**



## INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes 2026 de la Fuerza Aeroespacial Colombiana - FAC, es el documento en el cual se relacionan las vacantes a nivel institucional respecto a la Planta de personal autorizada. De acuerdo con lo anterior, se identifican las vacantes y la modalidad de nombramiento, teniendo en cuenta las necesidades de la Institución, el Decreto de Planta de Empleados Públicos del Ministerio de Defensa Nacional – FAC (vigente), la apreciación de situación de efectivos y retiros.



## CONTENIDO

MARCO LEGAL .....	4
ALCANCE .....	4
OBJETIVO GENERAL .....	4
MARCO ESTRATÉGICO .....	4
MARCO CONCEPTUAL.....	4
EJECUCIÓN DEL PLAN .....	8
ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA.....	11
RESPONSABILIDADES.....	11
SEGUIMIENTO Y EVALUCIÓN .....	11
RIESGOS Y CONTROLES .....	12
ANEXOS .....	12



## 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 identificación de los empleos disponibles, teniendo como base de partida los efectivos a corte 30 de diciembre del año inmediatamente anterior, frente a los cupos en Planta establecidos en los Decretos vigentes.

## OBJETIVO GENERAL

Identificar las vacantes disponibles del personal Civil para la Fuerza Aeroespacial Colombiana - FAC, con el fin de suplir las necesidades de personal de la Institución.

## 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 contar con talento humano suficiente, competente y motivado, que sea el soporte fundamental 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. Por consiguiente, es



necesario identificar la modalidad de nombramiento (libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y Provisionalidad) del personal civil efectivo por cada uno de los niveles, para luego, desarrollar el control de Planta de personal civil, con relación al personal nombrado en las diferentes modalidades y niveles.

Para lo anterior, el Departamento Estratégico Desarrollo Organizacional – DEDOR o quien haga sus veces y de acuerdo con los tiempos e instrucciones, debe elaborar el Plan Anual de Vacantes, indicando los empleos disponibles del personal Civil para la Fuerza Aeroespacial Colombiana - FAC.

Es así que es importante tener en cuenta los siguientes 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 con 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 Técnico 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 Técnico 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 realizará la verificación de las vacantes disponibles, teniendo como base de partida los efectivos a corte 30 de diciembre de 2025, 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





<b>TÉCNICO</b>	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
<b>ASISTENCIAL</b>	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
<b>TOTAL</b>		<b>2.849</b>

Respecto al Decreto de Planta autorizado para la Fuerza Aeroespacial Colombiana y los empleos provistos a corte 30 de diciembre de 2025 se tiene que la Planta se encuentra provista en un 87%, como se refleja en la tabla a continuación:

Tabla 2. Empleos Provistos diciembre 2025

Nivel	Planta	Empleos provistos
-------	--------	-------------------



		30-12-2025
Asesor	99	94
Profesional	75	70
Orientador	128	110
Técnico	318	283
Asistencial	2.229	1.908
<b>Subtotal</b>	<b>2.849</b>	<b>2.465</b>

Por otra parte, se encuentra en proceso de proveer 458 vacantes que actualmente se encuentra en lista de elegibles avalado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), mediante la Oferta Pública de empleos de Carrera del proceso de selección No. 1497 de 2020 – Fuerza Aeroespacial Colombiana, así:

Tabla 3. Vacantes en proceso con la CNSC

Nivel	En Concurso
Técnico	102
Asistencial	356
<b>Total</b>	<b>458</b>

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta los cupos de Planta autorizados frente al personal provisto a fecha 30 de diciembre de 2025, la Fuerza Aeroespacial Colombiana cuenta con las siguientes vacantes en cada nivel:

Tabla 4. Vacantes definitivas 2025

Nivel	Planta	En Libre Nombramiento y Remoción	En Carrera Administrativa	En provisionalidad	Total Vacantes
Asesor	99	94			5
Profesional	75	70			5
Orientador	128	110			18
Técnico	318	201	63	19	35



Asistencial	2.229	1.635	223	50	321
<b>Total</b>	<b>2.849</b>	<b>2.110</b>	<b>286</b>	<b>69</b>	<b>384</b>

La Fuerza Aeroespacial Colombiana cuenta con 384 vacantes, las cuales serán asignadas teniendo en cuenta el procedimiento que la Fuerza ha implementado para tal fin, teniendo en cuenta entre otros aspectos el tipo de nombramiento (libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y Provisionalidad), los lineamientos emitidos en el rediseño organizacional que actualmente está desarrollando la Institución, entre otros.

Posterior a lo anterior, mencionadas vacantes serán provistas de acuerdo con el procedimiento aplicado por el Comando de Desarrollo Humano – CODEH.

### ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA

Para llevar a cabo el Plan Anual de Vacantes, por medio de la ejecución de la asignación de empleos, se requiere contar con:

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

### RESPONSABILIDADES

El responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo, es el Departamento Estratégico Desarrollo Organizacional – DEDOR.

### SEGUIMIENTO Y EVALUCIÓN

El Departamento Estratégico Desarrollo Organizacional 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 Aeroespacial 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

Plan Anual de Vacantes	Riesgo	Impacto	Control
	No identificar oportunamente las vacantes definitivas.	Al materializarse este riesgo, se ve afectada la institución al no proveer las vacantes oportunamente 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 el control de Planta.

## ANEXOS

No Aplica