

PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS 2026

**FUERZA AEREOESPACIAL
COLOMBIANA**



**ASÍ SE VA A LAS
ESTRELLAS**



INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026 de la Fuerza Aeroespacial Colombiana – FAC, es el instrumento mediante el cual se da cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 de 2004, artículo 17, respecto a la obligación de elaborar y actualizar anualmente el Plan de Previsión de Recursos Humanos en todas las Unidades de personal.

Este plan permite proyectar la disponibilidad, cobertura y administración del talento humano requerido para garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones institucionales, mediante el cálculo de empleos necesarios, la definición de medidas para cubrir necesidades presentes y futuras, y la estimación de costos derivados de las acciones de ingreso, permanencia y retiro.

Así mismo, se articula con el Decreto 1499 de 2017, en lo referente al Sistema de Gestión Pública – Dimensión Talento Humano, consolidando la planeación integral del recurso humano como parte fundamental del desempeño organizacional de la FAC.



CONTENIDO

MARCO LEGAL	4
ALCANCE	4
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
MARCO ESTRATÉGICO	4
MARCO CONCEPTUAL	4
EJECUCIÓN DEL PLAN	6
ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA	6
RESPONSABILIDADES	7
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	7
RIESGOS Y CONTROLES	9
ANEXOS	9



MARCO LEGAL.

- ◉ Ley 909 de 2004 – Carrera Administrativa y Gestión del Recurso Humano.
- ◉ Manual Operativo Sistema de Gestión del DAFP – Dimensión Talento Humano.
- ◉ Decreto 117 de 2013 – Planta de Empleados Públicos del Ministerio de Defensa – FAC.
- ◉ Decreto 079 de 2022 – Creación de empleos para Inteligencia y Contrainteligencia.

ALCANCE

El presente Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026 tiene como propósito proyectar y cubrir las vacantes de la Fuerza Aeroespacial Colombiana según necesidades institucionales, lineamientos del Alto Mando, cupos disponibles, retiros programados y variaciones en la planta de personal.

Aplica a todo el personal civil en las diferentes unidades de la FAC y en todas las modalidades de vinculación: carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, período fijo, temporales y trabajadores oficiales.

OBJETIVO GENERAL

Realizar la previsión y provisión del talento humano requerido por la FAC para la vigencia 2026, garantizando la adecuada administración del personal, el cumplimiento de la misión institucional y la sostenibilidad de la planta de cargos.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Verificar el cumplimiento de requisitos por parte de los aspirantes, garantizando la idoneidad para el desempeño de los empleos proyectados.
2. Efectuar los nombramientos derivados de los procesos de selección, asegurando el cumplimiento de la previsión institucional para 2026.
3. Mantener actualizada la planta global de empleo, de acuerdo con los lineamientos del Alto Mando y la disponibilidad presupuestal.
4. Identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para la vigencia 2026.

MARCO ESTRATÉGICO

El plan se alinea con el **Objetivo Estratégico No. 15 de la EDAES 2042: “Incorporar, fidelizar y promover el desarrollo y desempeño del talento humano”**, con el fin de asegurar una fuerza laboral competente, suficiente y motivada, que permita el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

MARCO CONCEPTUAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026 se formula en observancia del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, incorporando:

- El cálculo de empleos necesarios.
- La identificación de las formas de cubrir necesidades de personal.

La estimación de costos asociados a la provisión de cargos.



EJECUCIÓN DEL PLAN

La ejecución del Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026 está a cargo de la Subdirección Civiles del Comando de Desarrollo Humano, una vez el Alto Mando determine:

- ◉ Cupos para asignar por grado.
- ◉ Perfiles requeridos.
- ◉ Dependencias solicitantes.

Planta de personal:

Para 2026 se mantienen los 2.849 cupos autorizados en los Decretos 117 de 2013 y 079 de 2022, distribuidos por nivel, grado y especialidad, conforme al anexo técnico institucional.

Metodología para la Provisión.

- ◉ **Libre Nombramiento y Remoción:** Provisión discrecional del nominador, con verificación de requisitos del Manual de Funciones.
- ◉ **Carrera Administrativa:** Se realizará con base en los resultados del proceso de selección vigente para 2026 y nuevas convocatorias cuando corresponda.
- ◉ **Vacantes por retiro, traslado, comisión o renuncia:** seguimiento mensual con corte al final de cada período



ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA

Para la ejecución del Plan se requiere:

- ◉ Tabla de Organización y Equipo - TOE.
- ◉ Políticas de Administración de Personal de la FAC.
- ◉ Decretos de Planta.
- ◉ Disponibilidad presupuestal.
- ◉ Manual de Funciones y Competencias.
- ◉ Sistema SIGEP II y Suite Visión Empresarial para seguimiento.

RESPONSABILIDADES

- ◉ **Subjefatura Estado Mayor Estrategia y Planeación – SEMEP:** Entrega del Plan Anual de Vacantes.
- ◉ **Comando de Desarrollo Humano – CODEH:** Ejecución del procedimiento de vinculación.
- ◉ **Jefatura Administración de Personal – Subdirección Civiles:** Administración integral del proceso y consolidación de información.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Seguimiento:

La Subdirección Civiles realizará un seguimiento permanente al avance del Plan 2026, mediante:



- ◉ Corte mensual de vacantes asignadas vs. provistas.
- ◉ Consolidación trimestral para el COFAC.
- ◉ Registro de avances en la plataforma Suite Visión Empresarial – MIPG.

Denominación indicador	Fórmula	Meta
Indicador de rotación de personal	$\frac{\text{PI} + \text{PR}}{2} * 100$ $\frac{\text{No. PI} + \text{No. PF}}{2}$ <p>PI: Personal que ingresa a la institución. PR: Personal retirado de la institución. No. PI: No. Personal al inicio del período. No. PF: Personal al final del período.</p>	≤10%

Evaluación:

Se elaborará un informe semestral de cumplimiento, con:

- ◉ Avance porcentual de provisión.
- ◉ Análisis de rotación de personal.
- ◉ Cumplimiento por nivel jerárquico.
- ◉ Recomendaciones para el Plan 2027.

La evidencia documental reposará en la plataforma Suite Visión Empresarial, dentro del Plan de Acción MIPG, Política Gestión del Talento Humano.



RIESGOS Y CONTROLES

El riesgo que se identifica en el Plan de Previsión de Recursos Humanos es:

Riesgo	Impacto	Control
No identificar oportunamente que el personal aspirante cumpla con los requisitos del cargo.	Al materializarse este riesgo, se ve afectada la institución al proveer las vacantes con personal no idóneo, afectando el desempeño y la misión de la FAC.	Verificar con listas de chequeo los requisitos para cada perfil.

Riesgo principal: Demora en la provisión de vacantes por procesos administrativos, disponibilidad presupuestal o fallas en sistemas de información.

Controles:

- Seguimiento periódico a estados de trámite.
- Actualización diaria de SIGEP II.
- Coordinación con SEMEP y CODEH para agilización de nombramientos.

Cargue oportuno de documentos soporte.

ANEXOS

No se anexa información adicional a la presentada en el presente Plan.