

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

---

**FUERZA AEROESPACIAL  
COLOMBIANA**



**ASÍ SE VA A LAS  
ESTRELLAS**



## INTRODUCCIÓN

En articulación con lo consagrado en el Decreto No. 618 de 2018 "Por la cual se fijan directrices para la integración de los Planes Institucionales y Estratégicos del Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, y dando alcance a la Ley 2294 de 2023 "Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 (DNP, 2022), la Fuerza Aeroespacial Colombiana - FAC - elabora con fundamento en la Ley 909 de 2004, el Plan Institucional de Capacitación –PIC.

Esta iniciativa estratégica obedece al objetivo Institucional de capacitar los funcionarios públicos de la FAC, fortaleciendo el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales; con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Así lo plasma el Decreto 1227 de 2005 que en su Artículo 65: "Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar a los planes anuales institucionales y las competencias laborales".

De esta manera, la FAC formula el presente Plan en cumplimiento a lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, artículo 3, Literal "e," Numeral 3: "Entidades. Cada entidad tiene el deber de ejecutar internamente las políticas impartidas por el Gobierno Nacional, formular los planes internos y participar en programas conjuntos con otros organismos para optimizar el uso de los recursos".



En este sentido, las políticas del Gobierno en materia de capacitación de funcionarios públicos se encuentran establecidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización de Servidores Públicos, actualizado mediante Resolución 390 de 2017.

En articulación con ello, la FAC, a través del Comando de Desarrollo Humano -CODEH- y la Jefatura de Educación Aeronáutica y Espacial - JEAES, define los lineamientos y condiciones para el desarrollo, capacitación y fortalecimiento de las competencias y habilidades profesionales del personal militar y civil de la Fuerza.

De este modo, la JEAES, a través de la Subdirección Capacitación, consolida la planeación, ejecución, evaluación, control y seguimiento de la oferta de capacitación, “Orientación Actualización y Continuada”; así como, las necesidades de capacitación expresadas por las diferentes Unidades Militares Aéreas-UMAS. Estas capacitaciones son coordinadas con las diferentes áreas funcionales al interior de la Fuerza, con otras Fuerzas o con otras entidades e Instituciones del Estado tales como el SENA, SILOG.

Así, el Plan Institucional de Capacitación de la FAC -PIC- realiza su alineación en el marco de los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación que para la presente vigencia se ajusta estableciendo la priorización temática que agregan valor a la formación y capacitación de los funcionarios públicos y que están establecidos para esta vigencia en seis (6) ejes temáticos, como se relaciona a continuación:

1. Eje No. 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos,
2. Eje No. 2: Territorio, Vida y Ambiente,



3. Eje No. 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad,
4. Eje No. 4: Transformación Cultural y Cibercultura,
5. Eje No. 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público,
6. Eje No.6: Habilidades y Competencias.

La planeación, gestión y ejecución de las necesidades de capacitación, incluyen además temas inherentes a la naturaleza de la misión de la FAC con el fin de contribuir al óptimo desempeño y desarrollo de habilidades del talento humano, definiendo además políticas institucionales para la gestión integral de las actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación, así como aquellas relacionadas las áreas de “Vuelo”, “Militar”, “Técnica” y “Actualización”. Así mismo, se garantiza la ejecución de capacitaciones en otras áreas de desempeño asociadas al Proceso Gerencial, de Soporte, y de Evaluación y Mejora.



## CONTENIDO

MARCO LEGAL .....	6
ALCANCE .....	7
OBJETIVO GENERAL .....	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
MARCO ESTRATÉGICO .....	9
MARCO CONCEPTUAL .....	9
TÉRMINOS Y LINEAMIENTOS .....	10
EJECUCIÓN DEL PLAN.....	16
INSTRUCCIONES DE COORDINACIÓN .....	28
RESPONSABILIDADES .....	28
SEGUIMIENTO Y MONITOREO .....	29
RIESGOS Y CONTROLES.....	29
EVALUACIÓN.....	30
ANEXOS .....	30



## MARCO LEGAL

1. Constitución Política de Colombia 1991.
2. Ley 115 de 1994 por la cual se expide la Ley General de Educación.
3. Ley 2294 de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026”.
4. Decreto 1567 de 1998 Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
5. Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como Educación no Formal en la Ley General de Educación”.
6. Decreto 2888 de 31 de julio de 2007 “Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominado educación no formal, se establecen los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas y se dictan otras disposiciones”.
7. Decreto 4904 de 16 de diciembre de 2009 “Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”.
8. Decreto 1070 del 26 de mayo de 2015 “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa”.
9. Decreto 1075 del 26 de mayo de 2015 “Por el cual se expide el Decreto único reglamentario del sector educación”.
10. Decreto 1499 de 2017 por medio del cual se modifica el Decreto 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.

11. Decreto No. 618 de 2018. "Por la cual se fijan directrices para la integración de los Planes Institucionales y Estratégicos del Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado".
12. Política de Educación para la Fuerza Pública (PEFuP 2021- 2026) la cual se fundamente en cuatro líneas estratégicas.
13. Estrategia para el Desarrollo Aéreo y Espacial EDAES 2020 - 2042. Fuerza Aeroespacial Colombiana.
14. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.
15. Guía No. 029 del MEN, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano.
16. Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) enfocada desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.
17. Lineamientos Generales del Sistema de Educación de la Fuerza Aeroespacial Colombiana. (2023) Fuerza Aeroespacial Colombiana.



## ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación aplica para funcionarios públicos, personal militar y civil de la Fuerza Aeroespacial Colombiana durante la vigencia 2026.

## OBJETIVO GENERAL

Desarrollar actividades de capacitación con el fin de fortalecer las capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales de todos los servidores públicos de la Fuerza, para cerrar la brecha entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tengan los funcionarios y las capacidades puntuales que requieran en el ejercicio de su cargo. Buscando incrementar la eficacia personal, grupal y organizacional y que responda a las necesidades y retos del entorno dinámico nacional e internacional.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer el marco conceptual articulado a las políticas del Sistema Educativo de la FAC SEFAC, para la correcta planeación y ejecución de la demanda educativa de la Fuerza destinada al fortalecimiento de competencias, habilidades y destrezas de sus funcionarios públicos.
2. Consolidar las necesidades y requerimientos de capacitación, de las áreas funcionales y de los servidores públicos de la FAC.
3. Supervisar la ejecución de la oferta educativa del PIC, de acuerdo con la planeación y requerimiento de las diferentes UMAS o áreas Funcionales de la FAC.



## MARCO ESTRATÉGICO

Como se mencionó anteriormente, la FAC ha establecido como política mantener y mejorar la preparación de todos sus integrantes por medio del fortalecimiento de la gestión del conocimiento y de la investigación al interior de la Institución.

En articulación con ello, el CODEH tiene como misión gestionar el desarrollo integral del talento humano para liderar el poder aéreo y espacial, con el propósito de contribuir al cumplimiento de los objetivos planteados tanto en la actual Estrategia para el Desarrollo Aéreo y Espacial (2022), así como, en la Política de Educación para la Fuerza Pública (2021).

De esta manera, siguiendo los lineamientos establecidos por el Comando de la FAC, y teniendo en cuenta la Dimensión Talento Humano como núcleo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la JEAES planea las actividades requeridas con el fin que el personal de la Fuerza adquiera y fortalezca de manera permanente e integral el perfil profesional requerido para el cumplimiento de sus funciones.

## MARCO CONCEPTUAL

En articulación con los lineamientos generales del SEFAC (2023), todos los programas educativos, así como las capacitaciones proyectadas por las diferentes UMAs y áreas funcionales de la Fuerza, están encaminadas a fortalecer las competencias, habilidades y destrezas profesionales del personal militar y civil de la FAC. Lo anterior, con el fin de desarrollar (crear), mantener (mejorar, fortalecer) o proyectar (visionar el futuro) las capacidades de la Fuerza



para el cumplimiento de la misión principal, así como, para responder a las necesidades y retos del contexto nacional en materia de seguridad y defensa. Así mismo, en articulación con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, el SEFAC (2023) y el PEFuP (2021), el presente Plan se orienta en identificar y consolidar una oferta educativa de capacitación que contribuya a fortalecer las competencias profesionales que se integren al perfil integral de los funcionarios de la FAC de manera trasversal. Por ello, el presente Plan incluye entre sus Ejes Temáticos aspectos referentes a los Derechos Humanos, el Derecho Internacional Humanitario y demás aspectos que propendan por fortalecer la ética, la trasparencia y la legitimidad de los funcionarios de la Fuerza.

## TÉRMINOS Y LINEAMIENTOS

Conforme a los lineamientos generales del SEFAC, El presente Plan establece los siguientes términos y lineamientos:

### a. Educación para la Fuerza Aeroespacial Colombiana

El SEFAC (2023) integra el conjunto de procesos educativos que se llevan a cabo en las diferentes UMAS para capacitar el talento humano de la Fuerza, desarrollando de manera permanente las potencialidades de los servidores públicos buscando un perfil integral; el cual tiene por objeto el pleno desarrollo de sus miembros, su formación profesional en los campos de conocimiento y práctica del saber Militar-Aeronáutico y la edificación de individuos dentro y para la sociedad colombiana.

En consonancia con esta política, el SEFAC define la formación y



capacitación del personal militar y civil en tres áreas fundamentales:

- Formación militar
- Formación en su especialidad militar (oferta educativa distintiva de la FAC).
- Formación en su carrera educativa (profesional o tecnológica) complementaria.

De esta manera, la concepción de la educación se planteó como uno de los pilares fundamentales de la formación profesional, militar y policial, para que respondiera a los objetivos institucionales y misionales de la FAC.

#### **b. Docente**

De acuerdo a lo establecido en el SEFA (2023), la FAC asume la Docencia como: “una de las funciones básicas alrededor del planteamiento de problemas y de interrogantes, proceso fundamental al que dedica una reflexión constante sobre sus connotaciones pedagógicas y didácticas. Es decir, una relación pedagógica donde tanto docentes, como estudiantes, avanzan en procesos nuevos y particulares a cada sujeto y a cada situación, buscando propiciar el desarrollo de los estudiantes más allá de lo cognitivo; donde lo social, lo intelectual, lo emotivo y lo axiológico estarán en igualdad de condiciones y dinamizarán la formación en la FAC. (SEFAC, 2023, p.9)

#### **c. Profesor Militar**

Así mismo, el SEFAC (2023) define el profesor militar como los “Oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares en servicio activo, que, sin perder su



clasificación general, demuestren especial vocación e idoneidad para las labores docentes y se dediquen a ellas dentro de la Institución Militar. El Gobierno determinará las categorías de profesorado militar y los requisitos que deben llenar las personas para ingresar a ellas, así como las remuneraciones e incentivos a que en cada caso tengan derecho" (De conformidad con el Artículo 150 del Decreto Ley 1790 del 2000).

"Para el personal militar la docencia debe ser considerada como un acto del servicio, que demanda responsabilidad en su preparación, ejecución y evaluación; por lo tanto, cada comandante a su nivel debe tener en cuenta la carga docente asignada al personal bajo su mando en cada periodo académico, evitando la sobrecarga laboral respecto a disponibilidades en servicios de régimen interno y los propios de cada especialidad; lo anterior con el fin de garantizar los tiempos requeridos para un óptimo desempeño de la función docente." SEFAC, 2023, p.11-12).

#### **d. Instructor**

Militar con dominio en la enseñanza de las disciplinas, especialidades y doctrinas militares, como también de aquellos conocimientos complementarios que permiten contribuir en la formación de los hombres de armas, bajo el concepto de un perfil integral del Oficial, Suboficial y Soldado, mediante el uso de la comunicación sistemática de ideas, conocimientos o doctrinas.

#### **e. Alumno o estudiante**

"El Sistema Educativo de la Fuerza Aeroespacial Colombiana concibe al estudiante como uno de los actores principales en el proceso de enseñanza - aprendizaje y busca desarrollar en este, actitudes, capacidades, habilidades y



conocimientos que se proyectan en competencias y contribuyen a su formación integral, a partir del desarrollo de todas las dimensiones del ser.” (SEFAC, 2023, p. 31).

#### **f. Programas educativos**

Conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje planificadas sistemáticamente, que conforman los diversos niveles de la educación de la Fuerza, dirigidas a la formación, la capacitación y el entrenamiento en las diferentes competencias requeridas institucionalmente, así como las estrategias y recursos a emplear.

#### **g. Unidades Educativas**

Entiéndase por unidades educativas de la FAC, a todos los entes educativos institucionales que desarrollan algún tipo de programa académico avalado por el SEFAC (2023). En la actualidad son las Escuelas de formación, los Grupos y Escuadrones de Educación Aeronáutica y las Escuelas de Capacitación e Instrucción. En estas Unidades se desarrollan programas de formación, capacitación y entrenamiento. Estas dos últimas en las áreas de “Vuelo”, “Técnicas”, “Militares” y “Actualización”.

#### **h. Capacitación**

La capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el



cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo. El fin último de la capacitación, es lograr aprendizajes en los funcionarios que redunden en mejoras a su capacidad laboral y en aportes a los objetivos institucionales, promoviendo el desarrollo integral de la persona. El propósito de la capacitación debe ser desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente, logrando potencializar el desarrollo integral de la persona.

#### **i. Entrenamiento**

Es la modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

#### **j. Educación no formal**

La Educación no formal, hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de



niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

#### **k. Educación formal**

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a nueve pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 –Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 –Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

#### **I. Inducción**

El programa de inducción de la FAC, tiene por objeto iniciar al servidor Público en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la FAC.

#### **m. Reinducción**

El programa de reinducción de la FAC, liderado por JEPHU está, dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la FAC. El programa de reinducción se realiza a todo el personal militar y civil una vez al año o en el



momento que se presente un cambio significativo que amerite su presentación a todo el personal de la Institución.

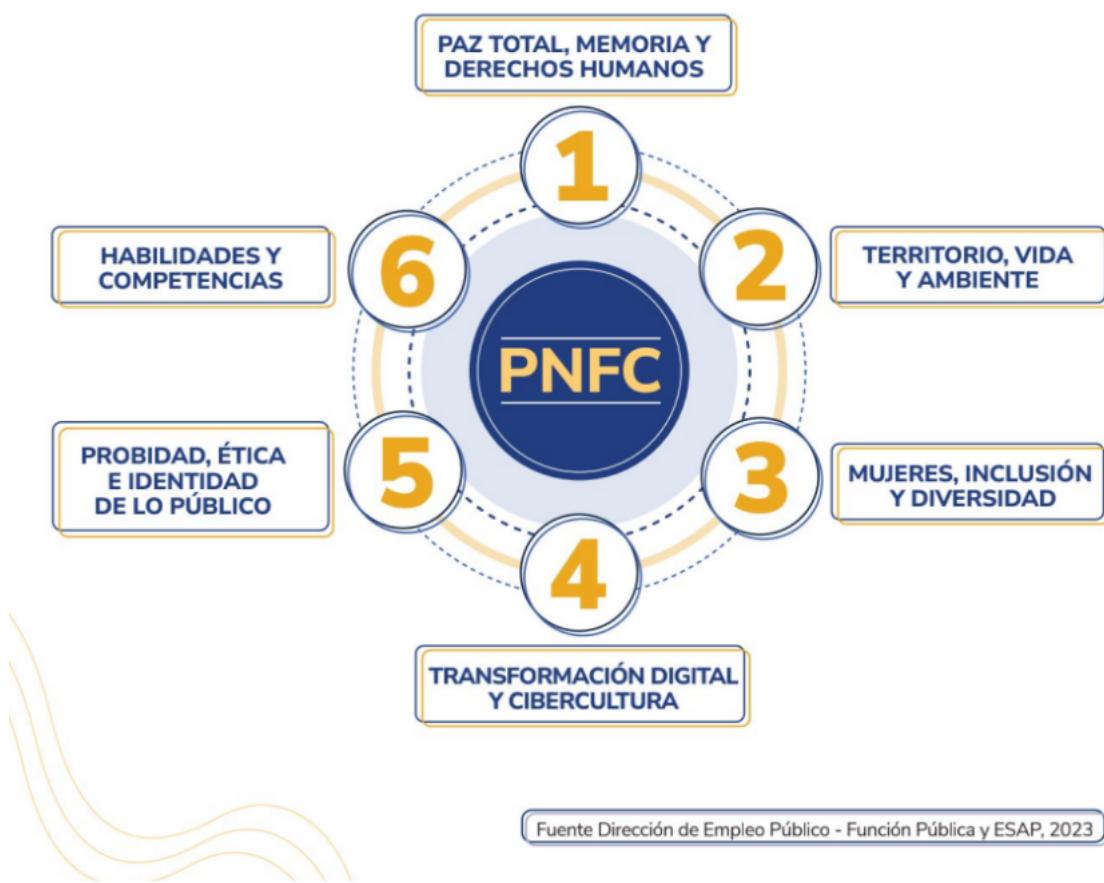
## EJECUCIÓN DEL PLAN

La FAC a través de la JEAES, gestiona, dirige, supervisa y controla la ejecución de la oferta de capacitación y las actividades relacionadas con el fortalecimiento de competencias, habilidades y destrezas profesionales, con el fin de mantener en alto grado la preparación de la Fuerza para el cumplimiento de la misión asignada a través de un talento humano capacitado. Así mismo, a través del PIC, la FAC consolida y enfoca las necesidades de capacitación de todo el personal militar y civil de la Institución con el fin de llevar a cabo las capacitaciones a través de las áreas funcionales responsables de cada eje, en coordinación con las UMAS de la FAC.

Después de realizar estas actividades, se identifica que las necesidades de capacitación se pueden satisfacer con la Oferta Educativa interna de la Institución programadas a través de la “Directiva de Educación vigente, evidencia en primer lugar, que estas capacitaciones puedan efectuarse en el corto plazo y conforme a aspectos temáticos específicos dentro de cada eje de conocimiento propuesto en el PIC. Posterior a eso, se verifica la posibilidad de ejecutar dichas capacitaciones a través de entidades como el SENA, la Función Pública y la ARL Positiva, con el fin de optimizar los recursos asignados a la Institución, pero teniendo en cuenta que los cumplimientos a los requerimientos de capacitación estarán sujeto al mantenimiento de la oferta educativa por parte de esas entidades externas.



De esta manera, teniendo como referencia la actualización realizada en el año 2024 a los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la FAC, a través de las UMAs y las diferentes áreas Funcionales, proyecta la oferta educativa de capacitación con base a los siguientes Ejes Temáticos:



Fuente: Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) enfocada desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.



## EJE 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Este eje se orienta hacia la transformación institucional y cultural de los servidores públicos a partir de un direccionamiento público capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y garantías de los derechos.

### Temáticas Sugeridas:

- Historia social, política y económica del conflicto armado
- Construcción de paz
- Acuerdo Final 2016 y marco normativo para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas

En articulación con este Eje Temático y en cumplimiento de la Directiva permanente No. 12 del Comando de las Fuerzas Militares, la FAC materializa el objetivo institucional de interiorizar a través de capacitaciones extracurriculares temas relacionados con los DDHH y el DIH, uso de la fuerza, política integral de derechos humanos, difusión del manual de derecho operacional y protección social, entre otros temas, los cuales se abordan de manera extracurricular a través de seminarios, videoconferencias, charlas, talleres, conferencias, etc.

Por otra parte, a partir de la Ley 1448 de 2011, a través del Departamento Estratégico Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos, la FAC desarrolla de



manera permanente políticas Institucionales orientadas a la conservación de la memoria histórica institucional y la construcción de escenarios de paz.

Con el ánimo de materializar los objetivos de esta iniciativa que actualmente es liderada por la Sección Estratégica Análisis, Contexto y Postconflicto, se proyectan y ejecutan escenarios académicos y de socialización mediante los cuales se divulga y enseña la memoria histórica que busca generar nuevas interpretaciones sobre el proceso de violencia que ha afectado durante las últimas décadas al país, así como, visibilizar la participación de la FAC en la construcción escenarios de transición y paz total.

## **EJE 2. Territorio, Vida y Ambiente**

Este Eje Temático está dirigido a funcionarios públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

### Temáticas Sugeridas.

- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios y territorio.
- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
- Energías limpias y conflictos socio ambientales.
- Cambio Climático y desafíos desde la FAC.
- Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los



Territorios.

- Servicio al Ciudadano.

En articulación con la Directiva Permanente No.0120000005105/MDN-COGFM-JEMC-SEMPECGDJ10-DIPRT del 9 de Marzo de 2020 que trata sobre “Lineamientos en Gestión y Protección Ambiental de las Fuerzas Militares”, y mediante la Directiva Permanente No 003 / 2023, la FAC establece el compromiso institucional de preservar los recursos naturales; previniendo, mitigando y compensando los impactos ambientales generados en el desarrollo de su misión, generando espacios de capacitación dirigido a todos los funcionarios públicos de la Fuerza, de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Guía de Gestión Ambiental de la FAC. Al convertirse en un compromiso institucional, la FAC genera mecanismos de control, seguimiento y capacitación orientados a reconocer e interiorizar la importancia sobre los aspectos relacionados con este Eje Temático.

Así mismo, la FAC, a través de la Ayudantía General, realiza diversas capacitaciones y socializaciones en todas UMAS de la FAC con el fin de orientar a los todos los funcionarios públicos sobre los mecanismos establecidos por la Fuerza para la atención ciudadana, información relacionada con la calidad a las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, denuncias y felicitaciones (PQRSDF) radicadas por los distintos canales dispuestos por la FAC para el servicio al ciudadano y grupos de valor.

### **EJE 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad**

Este Eje Temático propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial



para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 Colombia potencia mundial de la vida.

**Temáticas Sugeridas:**

- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.
- Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y Feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio- histórica y política.
- Violencias basadas en género.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo Femenino.
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario.
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.



En este sentido se resalta que el Ministerio de Defensa Nacional, a través de la formulación de la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género para el personal Uniformado de la Fuerza Pública (2018), y la FAC a través de la Directiva Permanente No. 036/2021 y la Jefatura de Familia, Oficina de Género, establece los lineamientos para el enfoque de género y prevención de violencias basadas en géneros con estándares OTAN para el personal de la FAC”, constituyen estrategias Institucionales que buscan interiorizar el valor del reconocimiento a las garantías de protección de los derechos de las mujeres. Particularmente, la FAC, a través de una oferta de capacitación idónea, busca interiorizar los aspectos esenciales de la Política Pública Sectorial y su Plan de Acción con un enfoque de género basado en la misión constitucional al interior de la FAC.

#### **EJE 4. Transformación Cultural y Cibercultura**

En este eje temático se abarcan las capacitaciones que permitan desarrollar en el servidor público competencias que orienten el proceso de madurez de la Gestión Pública Digital, mediante la automatización de procedimientos y herramientas TICs, y el desarrollo de competencias laborales para asuntos tecnológicos encaminados a la formación del capital humano necesario para generar procesos de innovación digitales y de la industria 4.0.

##### Temáticas Sugeridas

- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías



- Tecnología y sociedad
- Big Data
- Desarrollo de competencias digitales
- Cuarta Revolución Industrial
- Industria 4.0. y su relación con la FAC
- Perspectiva internacional Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0
- Seguridad digital
- Conceptos Básicos sobre el manejo y Funcionamiento de herramientas tecnológicas utilizadas en la Entidad (HERMES, SIGEP, SIATH, SIEFA, OFFICE 365)
- Trabajo virtual-Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Analítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Cibercultura

La FAC prioriza las capacitaciones que contribuyan al despliegue de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promuevan una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la FAC.

Para la consecución de la transformación digital en la FAC, a través de la Jefatura Tecnologías de Información y Comunicaciones se realizan diferentes capacitaciones con funcionarios propios de esa dependencia, con el fin de transmitir conocimiento en el manejo de los aplicativos generales y específicos con los que trabaja la FAC.



Así mismo, se ofrecen las facilidades a todos los servidores públicos de la Institución, con el fin de que puedan acceder a diferentes contenidos educativos enfocados al ambiente digital que son ofrecidos por el SENA. Estas estrategias de capacitación buscan generar en la FAC a corto plazo la transformación digital deseada.

### **EJE 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público**

En este eje temático se abarcan las capacitaciones que permitan fomentar el principal rasgo de identidad que debe tener el servidor público (la ética de lo público), como un generador de disposiciones motivacionales y conductuales para servir y brindar un mejor servicio al ciudadano, que se ve reflejado en la confianza del ciudadano al Estado. Este eje busca reconocer al ser humano integral que quiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero también moldear sus comportamientos para el buen ejercicio de sus funciones como servidor.

#### Temáticas Sugeridas

- Desarrollar fluidez en varias Formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. Formal, no Formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y Fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas



- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental.
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Anti soborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Principios y Valores Institucionales

Sobre este particular la FAC, prioriza las capacitaciones que contribuyan con la importancia de formar hábitos en sus servidores públicos, con base en los principios, valores y virtudes institucionales, de manera tal, que los integrantes de la Fuerza apropien estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de la identidad y de la cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

Por lo tanto, la FAC busca que todos los miembros de la Institución tengan contacto con contenidos educativos en temáticas como integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, a los cuales puede acceder a través de la oferta académica de la Función Pública y permiten sensibilizar a cada funcionario y fortalecer su ética de lo público. Por otra parte, la Inspección General de la FAC realiza campañas de sensibilización sobre la importancia de declarar conflictos de intereses y la Jefatura de Potencial humano (CODEH), realiza campañas de sensibilización del Código de Ética Militar Aeroespacial CETMA y Código de



Integridad. Estas acciones buscan fortalecer a corto plazo la probidad y ética de lo público en cada miembro de la FAC.

Se deberá dar cumplimiento y envío de soportes por parte de las unidades a IGEFA-OFINT de acuerdo a lo ordenado en el “Programa de Transparencia y Ética Pública” (PTEP) y el "Plan de actividades de Capacitación y Sensibilización de Integridad FAC" para la vigencia 2026.

## **EJE 6. Habilidades y Competencias**

Este eje temático consolida las capacitaciones que desarrolleen y fomenten las competencias laborales de cada miembro de la FAC, para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público, así como profesional que aporta a la misión institucional.

### Temáticas Sugeridas

- Pensamiento analítico y Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales Creatividad e innovación Gestión documental
- Herramientas para la obtención de resultados Comunicación efectiva y asertiva
- Liderazgo efectivo
- Gestión del desarrollo de las personas
- Gestión del Talento Humano por Competencias



- Plan Nacional de competencias laborales en el sector público  
Catálogo de competencias Funcionales
- Manual de Funciones de la FAC
- Inducción, reinducción y reentrenamiento.
- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y a los ciudadanos Compromiso con la organización
- Adaptación al cambio Resiliencia, Tolerancia e Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Sobre este eje en particular, es importante resaltar que la institución a través del (Manual -FAC-2.1.2.2-C- Público) “Manual de Funciones y Competencias para el Personal Militar- MFCPM” ha determinado para cada cargo los requisitos mínimos y competencias laborales requeridas para poder ocupar y desempeñar los mismos. Por lo cual, es deber de cada una de las áreas funcionales, mantener y fomentar dichas competencias laborales, entendiendo la particularidad y especificidad que algunos cargos que requieren para poder ser desempeñados.

La FAC, prioriza las capacitaciones que impulsen, fomenten o actualicen las competencias distintivas como “Liderazgo, Trabajo en equipo, Resolución de Conflictos y Herramientas para la obtención de resultados”.

Por otra parte, los Programas de Inducción y Reinducción, son indispensables para este eje. Entendiendo que los mismos permiten integrar a los nuevos miembros de la institución a las particularidades de cada una de las Unidades,



Dependencias y cargo que va a desempeñar, de igual manera, les permite a los funcionarios más antiguos mantenerse acuatinados en las reglamentaciones y procedimientos que tiene la institución.

## INSTRUCCIONES DE COORDINACIÓN

Las áreas funcionales responsables de cada “Eje”, darán las instrucciones, herramientas, ayudas didácticas y temáticas que serán dictados por las UMAs proyectadas trimestralmente. Los cursos programados con la Función Pública se desarrollarán a través del sitio web de esa entidad en modalidad virtual asincrónica, oferta FAC y los cursos requeridos con el SENA serán dictados dependiendo de la oferta académica para la presente vigencia ofrecida por las regionales.

## RESPONSABILIDADES

El cumplimiento de la oferta académica programada dentro de la Directiva de Educación, la Oferta FAC, los cursos programados con el SENA y la Función Pública, será responsabilidad de las áreas funcionales responsable de cada Eje, apoyándose en las Unidades Educativas de la FAC y las UMAs, la consolidación y supervisión de cumplimiento se realizará por parte de la JEAES.

De acuerdo a lo establecido mediante acta No. FAC-S-2024-005794-AG de 2024, para la vigencia 2026 el desarrollo temático de los Ejes propuestos en el presente Plan serán responsabilidad de las siguientes dependencias:



REPORTES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026			
EJE	NOMBRE	AREA FUNCIONAL	FECHA REPORTE A JEAES
1	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	DEAJU	
2	Territorio, Vida y Ambiente	CODAF-CODAF-Oficina de Gestión Ambiental	I TRIMESTRE (03-ABR-2026)
3	Mujeres, Inclusión y Diversidad	JEFAB-Oficina de Género	II TRIMESTRE (03-JUL-2026)
4	Transformación Cultural y Cibercultura	CODAF- JETIC	III TRIMESTRE (02-OCT-2026)
5	Probidad, Ética e Identidad de lo Público	IGEFA-Oficina de Integridad	IV TRIMESTRE (25-DIC-2026)
6	Habilidades y Competencias	CODEH-JEPHU	

## SEGUIMIENTO Y MONITOREO

A través del Plan de Actividades del CODEH para la vigencia 2026, la JEAES reportará el seguimiento a la ejecución del PIC, mediante informe trimestral.

## RIESGOS Y CONTROLES

El riesgo que se puede presentar para el PIC, es que algún programa no se pueda desarrollar por diferentes circunstancias tanto endógenas como exógenas, para mitigarlos, esta actividad hace parte del Indicador “Nivel del Desarrollo de Habilidades y Competencia del Talento Humano”, el cual se controla con el reporte trimestral de la ejecución del PIC de JEAES a CEODE.



## EVALUACIÓN

La Oferta Educativa del PIC no requiere evaluaciones de calidad, pertinencia e impacto, teniendo en cuenta la diversidad de metodologías, temáticas, espacios y públicos, así como, las entidades responsables de dicha capacitación (externas e institucionales) a los que va dirigida estas capacitaciones, sin embargo para efectos de la evaluación y pertinencia de la capacitación, las unidades y dependencias que briden capacitación deben diligenciar el formato GH-JEAES-FR-712 "Evaluación Aporte de la Capacitación en el Mejoramiento de las Competencias de los Servidores", con el fin de evaluar aleatoriamente el impacto de la capacitación no formal.

## ANEXOS

- ◉ Estrategia para el Desarrollo Aéreo y Espacial 2022-2042. Fuerza Aeroespacial Colombiana.
- ◉ Lineamientos Generales del Sistema de Educación de la Fuerza Aeroespacial Colombiana. (2023) Fuerza Aeroespacial Colombiana.
- ◉ Política de Educación para la Fuerza Pública (PEFuP 2021- 2026). Ministerio de Defensa Nacional.
- ◉ Formato GH-JEAES-FR-712 "Evaluación Aporte de la Capacitación en el Mejoramiento de las Competencias de los Servidores".