

PROGRAMA DESVINCULACIÓN ASISTIDA-2026

FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA



**ASÍ SE VA A LAS
ESTRELLAS**



INTRODUCCIÓN

La estrategia del Programa de Desvinculación Asistida 2026 forma parte del sistema de bienestar de la Fuerza Aeroespacial Colombiana y está diseñada para beneficiar al personal militar y civil que se encuentra próximo a retirarse de la institución, ya sea por tiempo de servicio u otras causales de retiro. El objetivo principal es preparar a estos funcionarios públicos para la nueva etapa de sus vidas, al mismo tiempo que se busca rendir un merecido reconocimiento por su destacada trayectoria y los servicios prestados a lo largo de su carrera.

Esta iniciativa se enmarca dentro del objetivo institucional "Incorporar, fidelizar y promover el desarrollo y desempeño del talento humano". De esta manera, se pretende generar procesos que fortalezcan la identidad y mejoren el clima organizacional de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

A. PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA (PDA)

La estrategia Programa de Desvinculación Asistida, es parte del sistema de bienestar de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, la cual va dirigida al personal Militar (Oficiales, Suboficiales, Soldados profesionales) y Civil que está próximo al retiro de la institución por tiempo de servicio, buscando preparar al funcionario público en la nueva etapa de la vida y a su vez, realizar un reconocimiento por la trayectoria y servicios prestados.

B. POR OTRAS CAUSALES.

La estrategia Programa de Desvinculación Asistida por otras causales, es parte del sistema de bienestar de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, el cual va dirigida al personal Militar y Civil que está próximo al retiro de la institución por las siguientes causales:

- Disminución de la capacidad psicofísica.
- Incapacidad profesional.
- Invalidez.



- Por cumplir la edad de retiro forzoso.
- Por tener derecho a pensión por invalidez.
- Llamamiento a calificar servicios.



CONTENIDO

MARCO LEGAL	5
ALCANCE	5
FASE I - DIAGNÓSTICO.....	7
OBJETIVO GENERAL	10
MARCO ESTRATÉGICO	10
MARCO CONCEPTUAL.....	10
EJECUCIÓN DEL PLAN	11
FASE II INTERVENCIÓN.....	12
A. CURSO (De acuerdo a disponibilidad presupuestal).....	12
B. RECONOCIMIENTO PARA EL PERSONAL QUE SE RETIRA DE LA INSTITUCIÓN	13
ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA.....	13
RESPONSABILIDADES.....	14
FASE III - SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	14
RIESGOS Y CONTROLES	15
FASE IV – ARTICULACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL PROCESO DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	16
ANEXOS	18



MARCO LEGAL

Ley 100 de 1993. Artículo 262 literal c. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación.

Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Causales de retiro del empleado público. Artículo 41.

Ley 1821 de 2016. Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas. Quienes hayan cumplido los requisitos para acceder a la pensión de jubilación y que voluntariamente manifiesten su decisión de permanecer en sus cargos hasta que cumplan la edad de retiro forzoso.

Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Se refiere al retiro del servicio de los empleados que reúnan los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez.

ALCANCE

El Programa Desvinculación Asistida está orientado a enaltecer la labor del personal Militar y Civil al servicio de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, a través de procesos de capacitación o acciones de homenaje, dirigidos específicamente al reconocimiento de los funcionarios públicos que se retiran, ya sea por tiempo de servicio cumplido u otras causales de retiro establecidas.



¿Qué se pretende hacer?

- ⌚ La Jefatura de Familia y Bienestar Social busca desarrollar procesos de capacitación para el fortalecimiento de habilidades personales, familiares, sociales y laborales, que contribuyan a la construcción integral de un nuevo proyecto de vida en la etapa de retiro.
- ⌚ Implementar acciones de reconocimiento (eventos de homenaje, menciones, actos protocolarios, entrega de símbolos institucionales, entre otros en las Unidades Militares Aéreas), que exalten el aporte institucional de los funcionarios durante su trayectoria en la entidad.

¿Qué no se pretende hacer?

- ⌚ No se cubrirán procesos de reinserción laboral externa ni se asumirán gestiones de empleabilidad fuera del ámbito institucional.
- ⌚ No se brindará acompañamiento individual posterior al retiro, más allá de las acciones previstas dentro del programa.

¿Cuándo y quien lo ejecuta?

- ⌚ El programa Desvinculación Asistida tendrá una periodicidad anual, desde las acciones de capacitación, con actividades planificadas según el cronograma institucional, liderado por la Jefatura de Familia y Bienestar Social- Dirección de Bienestar y Calidad de Vida.
- ⌚ Los homenajes se realizarán en ciclos coordinados con las fechas de retiro del personal, de acuerdo a cronograma de las Unidades Militares Aéreas.

¿A quién va dirigido?

A los funcionarios públicos (Militares y Civiles) que se retiren de la institución, ya sea por cumplimiento de tiempo de servicio, por solicitud propia o por otras causales definidas en la normatividad vigente.

Con el presente programa se busca estandarizar el proceso institucional para el reconocimiento formal y humano del personal que está en proceso de retiro (militar y civil), fortaleciendo el sentido de pertenencia y la imagen institucional mediante actos simbólicos, de capacitación o comunicativos que



resalten los valores del servicio público y el compromiso con el país y así contribuir al bienestar del personal participante, facilitando herramientas que le permitan afrontar su nueva etapa de vida de manera positiva.

Uso final del documento

Este documento será utilizado como guía estratégica para la implementación del programa, sirviendo de base para la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actividades relacionadas con el retiro del personal.

FASE I - DIAGNÓSTICO.

De acuerdo a la información brindada por la Jefatura de Administración del personal, en el lapso 2024 y 2025, del 100% del personal militar que se retiró de la institución, el 86,5% del personal retirado a sido por solicitud propia, y el 13,5% del resto de la población fue por llamamiento a calificar servicios.



En este mismo sentido, el personal militar que durante los años 2024 y 2025 se retiraron de la institución el 52,8% fue de categoría Oficial y el 47,2% restante es suboficial. Se resalta que para los años 2024 y 2025 la Fuerza Aeroespacial Colombiana inicio el proceso de incorporación para el personal de Soldados Profesionales, por tal razón no se cuentan con personal retirado.

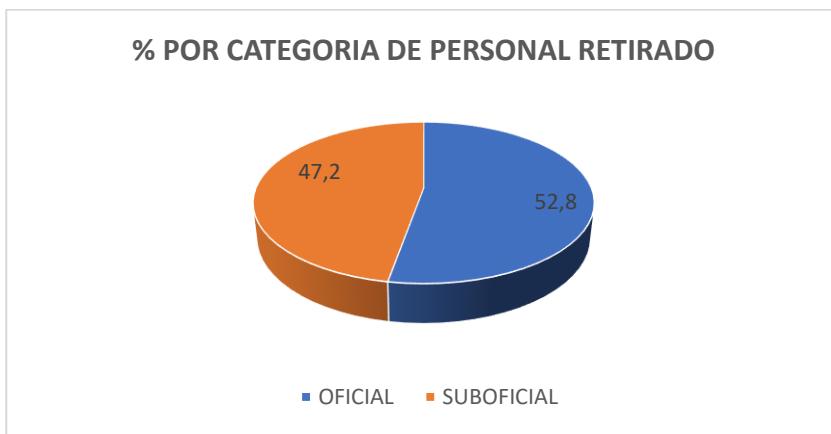
Durante el año 2024, se registró el retiro de ochenta y siete (87) funcionarios públicos civiles de la Fuerza Aeroespacial Colombiana. Sin embargo, en el año 2025 se evidenció un incremento, alcanzando un total de ciento cincuenta y siete (157) funcionarios retirados, lo que representa un aumento



del 80.5% con respecto al año anterior.

Este notable incremento en los retiros durante el 2025 se encuentra directamente relacionado con el proceso adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) quien llevó a cabo un proceso de meritocracia y selección que implicó el nombramiento de nuevos funcionarios en cargos de carrera administrativa, lo cual derivó en la salida de personal provisional que venía ocupando estos cargos de manera temporal.

Este fenómeno es una consecuencia natural del cumplimiento de la normatividad vigente en materia de empleo público, y responde al fortalecimiento de la función pública a través del ingreso por mérito. No obstante, genera un impacto importante en la dinámica interna de la institución, especialmente en términos de pérdida de experiencia acumulada y procesos de adaptación del nuevo personal.



Durante los años 2024 y 2025, se llevaron a cabo seis (6) actividades dirigidas al personal próximo a retirarse de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, tanto del personal militar como civil, sin distinción de la causal de desvinculación. Estas actividades estuvieron orientadas a brindar herramientas para una transición informada y planificada hacia la vida civil.

En total, se realizaron tres (3) capacitaciones presenciales en la ciudad de Bogotá, desarrolladas en alianza con instituciones universitarias, y tres (3) capacitaciones virtuales, enfocadas en la socialización de los trámites



administrativos que deben ser adelantados por el personal antes de su retiro definitivo de la Institución.



El gráfico muestra los resultados de las encuestas realizadas para evaluar el nivel de satisfacción de los participantes respecto a la programación, horario y desarrollo del Programa Retiro Asistido, hoy llamada Desvinculación asistida:

- ◉ 70% de los participantes calificaron la actividad como "Excelente", lo que refleja un alto grado de satisfacción.
- ◉ 30% la calificaron como "Bueno", lo que también representa una percepción positiva, aunque con posibles oportunidades de mejora.

La evaluación general es altamente favorable, puesto que el 100% de los participantes manifestaron una experiencia positiva, sin valoraciones negativas (como "regular" o "insatisfactoria"). El alto porcentaje de calificaciones "Excelentes" indica que los aspectos logísticos y metodológicos (como programación, puntualidad y calidad del contenido) fueron bien gestionados. El 30% que calificó como "Bueno" sugiere que existen elementos que podrían optimizarse para lograr una experiencia aún más completa, como mayor flexibilidad horaria, mayor interacción durante las sesiones y mejor difusión previa de la programación.



OBJETIVO GENERAL

Brindar acompañamiento al personal que se retira de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, contribuyendo a su preparación en aspectos psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, con el objetivo de facilitar su transición hacia el retiro de la vida laboral. Asimismo, fortalecer sus habilidades y actitudes para generar nuevas expectativas y promover la construcción de un proyecto de vida personal y familiar.

MARCO ESTRATÉGICO.

El Programa de Desvinculación Asistida de la Fuerza Aeroespacial Colombiana se presenta como una iniciativa estratégica orientada a fortalecer la gestión del talento humano, promover el bienestar institucional y garantizar una transición digna, ordenada y efectiva del personal hacia la vida civil. Esta estrategia se fundamenta en los principios de sostenibilidad institucional, responsabilidad social y eficiencia operativa, alineándose con los lineamientos definidos en los documentos estratégicos FAC 2042 y el Plan Estratégico Institucional 2022–2026.

En este marco, el Programa contribuye al fortalecimiento de las capacidades institucionales desde el Área Funcional de Sostenimiento, específicamente en el componente de Gestión del Talento Humano, al ofrecer un acompañamiento integral al personal que se desvincula de la Institución, sin distinción de la causal. De esta manera, se promueve una transición respetuosa y reconocida, exaltando el compromiso y el servicio prestado a lo largo de la trayectoria militar o civil dentro de la Fuerza.

MARCO CONCEPTUAL

A continuación, se presenta el marco teórico base para la definición de todos los conceptos articuladores en el la presente Programa de Desvinculación Asistida.

Desvinculación Asistida: Proceso de asesoría, apoyo, orientación o capacitación dirigido a la persona por egresar o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, en el menor tiempo posible.

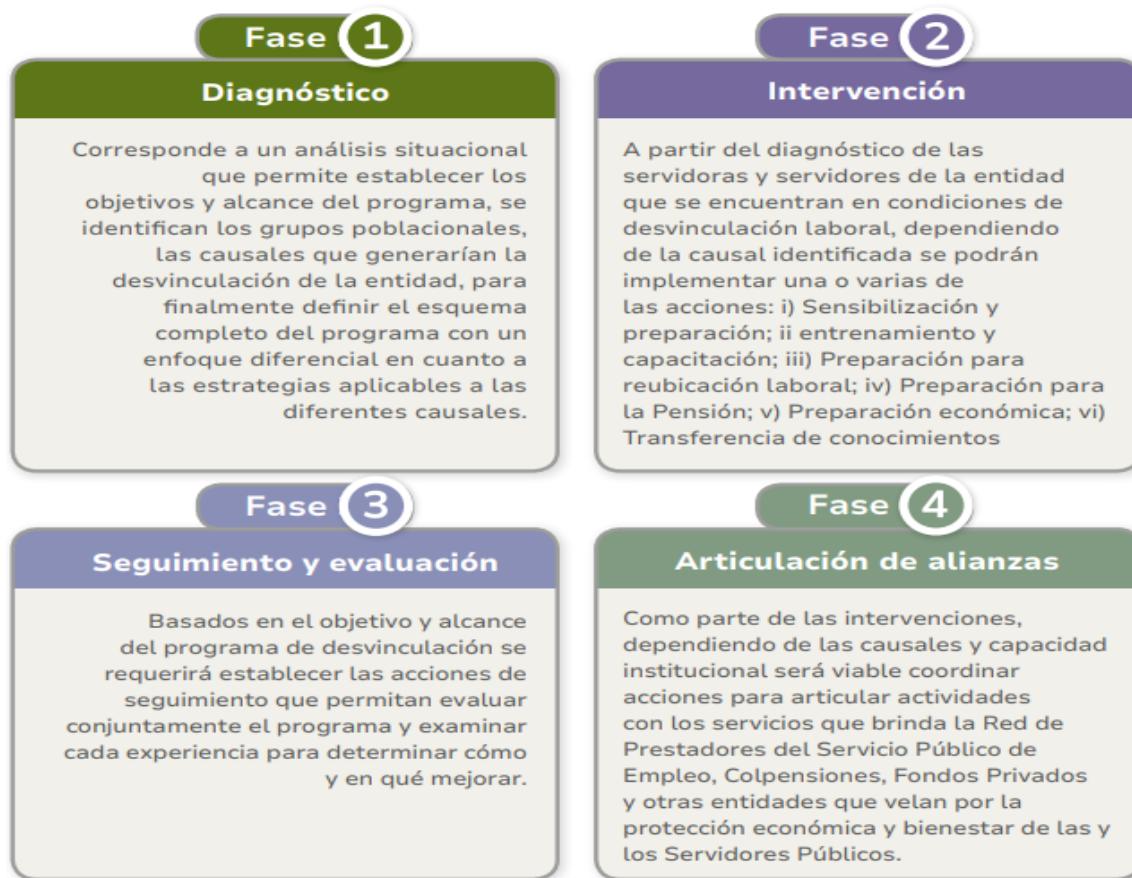


Renuncia regularmente aceptada: Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo. La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.

Retiro Por Pensión: El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez, cesará en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten.

EJECUCIÓN DEL PLAN

A continuación, se presentarán las actividades que desarrollarán en la vigencia 2026 en cada una de las fases, articuladas con los lineamientos del departamento de la Función Pública.





FASE II INTERVENCIÓN.

Seguidamente se desarrollará la Fase 2 que corresponde a la Intervención:

A. CURSO (De acuerdo a disponibilidad presupuestal)

El objetivo del curso es contribuir a la preparación de la población de próxima la retiro, en diferentes aspectos (psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales o financieros), para asumir el retiro de la vida laboral, así como contribuir al fortalecimiento de habilidades y actitudes en los participantes, para generar nuevas expectativas, y la construcción integral de un nuevo proyecto de vida personal y familiar.

- ⌚ Periodicidad: anual
- ⌚ Metodología: presencial y/o virtual
- ⌚ Responsable: Jefatura de Familia y Bienestar Social- Dirección de Bienestar y Calidad de Vida- Subdirección Planes y Servicios.

El curso abordará las siguientes temáticas, estructuradas para facilitar la transición:

- ⌚ Sensibilización y preparación para el retiro
- ⌚ Entrenamiento y capacitación
- ⌚ Preparación para reubicación laboral
- ⌚ Orientación para la pensión
- ⌚ Inteligencia y planificación financiera
- ⌚ Transferencia de conocimiento institucional

De igual manera, se llevará a cabo un curso virtual anual coordinado por las diferentes áreas responsables de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, con el objetivo de brindar orientación integral sobre los trámites administrativos (JEAPE) y de salud (JEFSA) relacionados con el retiro de la institución. Este espacio contará con la participación de representantes de las áreas encargadas de los procesos institucionales, así como de servicios complementarios como casinos, Caja de Honor, Caja de Retiro de las FFMM,



con el fin de resolver inquietudes y facilitar el cumplimiento de los procedimientos establecidos para permitir la transferencia de conocimiento institucional.

B. RECONOCIMIENTO PARA EL PERSONAL QUE SE RETIRA DE LA INSTITUCIÓN

Los Departamentos de Desarrollo Humano de las Unidades Militares Aéreas o el Departamento de Personal del BACOF deben coordinar, organizar y desarrollar una actividad de despedida dirigido al personal de oficiales, suboficiales, soldados profesionales y servidores civiles que se retiran de la institución con más de 20 años de servicio. El objetivo es rendir homenaje a los hombres y mujeres que dedicaron su vida al servicio de la Fuerza reconociendo su compromiso, entrega y trayectoria institucional.

A dicha actividad, asiste personal homenajeado y el Comandante de la Unidad, con la invitación de la participación voluntaria de un acompañante del homenajeado. Durante la actividad, se realiza la entrega de un diploma o símbolo de reconocimiento por los servicios prestados, como emblema de gratitud y aprecio por su dedicación.

ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA

Para la ejecución efectiva del Programa de Desvinculación Asistida, se requiere la asignación y gestión de recursos tanto presupuestales, humanos, logísticos como tecnológicos, que garanticen el cumplimiento de los objetivos propuestos y la cobertura adecuada del personal beneficiario.

Para las vigencias es necesario realizar la solicitud de un presupuesto destinado a cubrir los siguientes componentes, sin embargo, se encontrará sujeto a la disponibilidad presupuestal que le sea asignada a la Jefatura de Familia y Bienestar Social:

- ⌚ Diseño e implementación de talleres y capacitaciones (presenciales y/o virtuales)



- ◉ Alianzas o contratos con instituciones: (universidades, cajas de compensación, entre otros)
- ◉ Plataformas tecnológicas para la realización de capacitaciones virtuales.
- ◉ Reconocimientos y actividades institucionales dirigidas al personal próximo a retirarse

El valor total estimado del presupuesto será determinado según los lineamientos de la planeación financiera anual y estará sujeto a disponibilidad de recursos asignados a la Jefatura de Familia y Bienestar Social.

RESPONSABILIDADES

En la Jefatura de Familia y Bienestar Social el encargado de la ejecución del literal A es la Dirección de Bienestar y Calidad de Vida- Subdirección de Planes y Servicios.

Desde las Unidades Militares Aéreas el encargado de la ejecución del literal B es el Departamento de Desarrollo Humano.

FASE III - SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El programa de desvinculación asistida curso será evaluado a través de la elaboración de acta del desarrollo de la actividad junto con la encuesta de satisfacción al personal participante, que permitirá reconocer el impacto del mismo y establecer oportunidades de mejoramiento en caso de ser requerido.

Como indicador de medición en eficacia se propone:

Implementación del Programa (Número de actividades ejecutadas / Número de actividades programadas) x 100

El programa de Desvinculación asistida Reconocimiento para el personal que se retira de la institución, en las Unidades Militares Aéreas será evaluado a través de la elaboración de acta del desarrollo de la actividad, que permitirá reconocer el impacto del mismo y establecer oportunidades de mejoramiento en caso de ser requerido.



Adicionalmente, las Unidades Militares Aéreas, a través de los Departamentos de Desarrollo Humano, deberán reportar trimestralmente en el formato *GH-JEFAB-FR-033, numeral 10 Actividades de Bienestar* el número de funcionarios con más de 20 años de servicio que hayan sido homenajeados durante las actividades de despedida organizados con motivo de su retiro de la institución por cumplimiento de tiempo de servicio.

RIESGOS Y CONTROLES

Como parte del proceso de planeación y gestión del Programa de Desvinculación Asistida, es necesario identificar, analizar y gestionar los riesgos que puedan afectar su correcta ejecución. La implementación de este programa involucra múltiples actores, recursos y actividades que requieren una coordinación efectiva y una asignación adecuada de medios. Por ello, se establecen mecanismos de control orientados a mitigar los posibles impactos negativos, garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y asegurar una transición digna, eficiente y oportuna del personal de la Fuerza Aeroespacial Colombiana hacia su etapa de retiro.

Nº	Riesgo Identificado	Controles o medidas de mitigación	Impacto en caso de materializarse	Nivel de Riesgo
1	Baja participación del personal próximo a retiro	<ul style="list-style-type: none"> - Campañas de sensibilización - Coordinación con JEAPE y comandos 	<ul style="list-style-type: none"> Pérdida de impacto del programa, desaprovechamiento de recursos y menor efectividad en la transición. 	Medio
2	Falta de articulación entre Jefaturas u oficinas(JEFAB, JEAPE, CLOFA, CCSFA, CAJA HONOR, entre otros)	<ul style="list-style-type: none"> - Cronogramas integrados - Roles definidos 	<ul style="list-style-type: none"> Retrasos, duplicidad de esfuerzos o fallas en el acompañamiento integral. 	Alto
3	Resistencia al cambio por parte del personal	<ul style="list-style-type: none"> - Acompañamiento psicosocial - Testimonios positivos de casos anteriores 	<ul style="list-style-type: none"> Baja aceptación del programa, mayor estrés y menor éxito en la transición. 	Medio



4	Desinformación o desinterés por parte de los usuarios	- Estrategia de comunicación clara y constante	Baja cobertura del programa, usuarios mal preparados para la transición.	Bajo-Medio
5	Falta o reducción del presupuesto asignado para el programa de retiro asistido	Elaboración de presupuesto detallado y sustentado en resultados	Cancelación o disminución de servicios clave (orientación, talleres, apoyo psicosocial, formación)	Alto
		Inclusión en el plan operativo anual institucional	Menor cobertura y calidad del programa	
		Gestión de recursos externos (Caja de Compensación Familiar)	Afectación de la imagen institucional	
			Baja efectividad en la preparación del personal próximo a retiro	

FASE IV – ARTICULACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL PROCESO DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA.

Como parte integral del Programa de Desvinculación Asistida, se establece la articulación estratégica con entidades del orden nacional y territorial, con el fin de brindar al personal militar y civil un acompañamiento integral, que facilite su transición hacia la etapa de retiro con preparación, bienestar y acceso a herramientas de apoyo.

Para esta fase se contempla la participación de diferentes instituciones cuya vinculación se gestionará de acuerdo con la pertinencia y disponibilidad, en función de los objetivos del programa y las necesidades de los participantes.

CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICÍA - CAJA HONOR

La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía contribuye al bienestar de los afiliados y sus familias mediante beneficios únicos en soluciones de vivienda, servicios financieros y la administración efectiva de sus aportes. A través de su intervención en el curso virtual brindará información con relación a los temas de:

- ⌚ Ciclo Financiero
- ⌚ Documentación para el trámite de pago de cesantías definitivas
- ⌚ Servicios financieros para los Veteranos de la Fuerza Pública



- Crédito hipotecario
- Modelos de financiación Crédito de vivienda
- Información general de Caja Honor.

CAJA DE RETIRO DE LAS FUERZAS MILITARES

Esta entidad reconoce y paga las asignaciones de retiro y las sustituciones pensionales cuando se consolide el derecho a la prestación; administra sus bienes inmuebles y contribuye al fortalecimiento de su patrimonio institucional y adelanta campañas y programas de bienestar social en favor de sus afiliados. A través de su intervención en el curso virtual brindará información con relación a los temas de:

- Asesoría pensional
- Explicación Régimen especial FFMM
- Afiliados y Beneficiarios
- Explicación asignación de retiro
- Principales errores en el trámite de reconocimiento

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

Formación para el trabajo:

Oferta cursos gratuitos, articulando la oferta del SENA enfocadas en desarrollo de habilidades blandas, técnicas y transversales, primordiales para el desarrollo en cualquier sector económico. Así mismo, en Todos a la U se facilita el acceso a formación gratuita en habilidades socioemocionales, bilingüismo y competencias del sector de tecnologías de la información.

La participación de las anteriores entidades u otras organizaciones afines se considera de manera flexible, sin que su intervención sea de carácter obligatorio. Asimismo, los temas que aborden durante su intervención estarán sujetos a disponibilidad, experiencia institucional y voluntad de participación, buscando siempre que su aporte se alinee con los objetivos generales del Programa de Desvinculación Asistida.



ANEXOS

Formato Informe Trimestral Familia, Bienestar y Género *GH-JEFAB-FR-033*,
numeral 10 Actividades de Bienestar