



**ESCUELA DE
POSTGRADOS
DE LA FAC - EPFAC**



**POLÍTICA DE BIENESTAR
EJECUCIÓN 2020–2025
Y PROYECCIÓN ESTRATÉGICA
2026–2032
EPFAC**

WWW.EPFAC.EDU.CO



REPÚBLICA DE COLOMBIA



FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA

DISPOSICIÓN NÚMERO 005 DE 2025

Por la cual se actualiza la Política Integral de Bienestar de la Escuela de Postgrados de la FAC

El Consejo Académico de la Escuela Postgrados de la FAC, en uso de las facultades otorgadas por el Artículo 29 de la Ley 30 de 1992.

C O N S I D E R A N D O:

Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia y la Ley 30 de 1992 consagran el principio de autonomía de las Instituciones Universitarias, y en desarrollo de dicho principio, pueden darse y modificar sus estatutos y adoptar el régimen de alumnos y docentes.

Que el artículo 57 de la Ley 30 de 1992 establece que: *“Las universidades estatales u oficiales deben organizarse como entes universitarios autónomos, con régimen especial y vinculados al Ministerio de Educación Nacional en lo que se refiere a las políticas y la planeación del sector educativo”*.

Que el artículo 137 de la Ley 30 de 1992 *“por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”* estableció que las Escuelas de Formación de las Fuerzas Militares que adelanten programas de Educación Superior continuarán adscritas a las entidades que pertenecen y funcionarán de acuerdo con su naturaleza jurídica y su régimen académico lo ajustarán conforme a lo dispuesto en citada Ley.

Que la Escuela de Postgrados de la FAC - EPFAC, es una Institución Universitaria reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, mediante Resoluciones No. 1906 del 05 de agosto de 2002, modificada por la Resolución No. 21057 del 08 de noviembre de 2016.

Que, conforme al código de registro del Ministerio de Educación No. 2906, la Escuela de Postgrados de la FAC es una Institución Universitaria de régimen especial, autorizada para ofrecer programas de educación superior según la Ley 1188 de 2008 y su Decreto reglamentario 1295 de 2010.

Que, teniendo en cuenta las necesidades institucionales, la Escuela de Postgrados de la FAC, ha visto la necesidad de actualizar la política de egresados.

Que en sesión del día miércoles (12) de noviembre de 2025, el Consejo Académico de la Escuela de Postgrados de la FAC, mediante acta No. FAC-S-2025-099674-AG de la Secretaría Académica, estudió y aprobó la actualización de la Política Integral de Bienestar de la Escuela de Postgrados de la FAC

Que de conformidad con las consideraciones que anteceden, el Consejo Académico de la EPFAC,

D I S P O N E:

Artículo 1°: Expedir y publicar la Política Integral de Bienestar de la Escuela de Postgrados de la FAC de la Escuela de Postgrados de la FAC.

Artículo 2°: La presente Disposición deroga todas las demás disposiciones que le sean contrarias, en especial la Política de Bienestar Universitario de la Escuela de Postgrados de la FAC.

Artículo 3°: En cumplimiento del principio de publicidad, la presente Disposición rige a partir de la fecha de su publicación en la página web institucional www.epfac.edu.co.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá D.C., a los Catorce (14) días del mes de noviembre de dos mil veinticinco (2025).


Coronel Yerin Andrés Rozo Cepeda
Director Escuela de Postgrados de la FAC
Representante Legal

Liliana M
MY. Montejo Moreno Liliana
DEDHU
DEPENDENCIA ENCARGADA DEL DOCUMENTO



TABLA DE CONTENIDO

1. Capítulo Uno: Argumental.....	4
1.1 Presentación	
1.2 Fundamentación del Plan	
1.3 Marco Normativo y de Referencia	
1.4 Objetivo General	
1.5 Objetivos Específicos	
1.6 Alcance	
1.7 Propósito	
1.8 Definición	
1.9 Principios Orientadores	
1.10 Política de Selección, Vinculación y Promoción del Talento Humano	
Mecanismos de Selección y Vinculación	
Clasificación Docente	
1.11 Estructura académica, administrativa y de articulación institucional	
Estructura académica	
Estructura administrativa	
Articulación entre lo académico y lo administrativo	
1.12 Plan de formación y vinculación	
1.13 Formación del talento humano	
Vinculación del talento humano	
Capítulo Dos: Gestión (2020-2025)	15
2.1 Resultados de ejecución	
2.2 Análisis de indicadores de desempeño	
2.3 Logros y lecciones aprendidas	
2.4 Evidencias estadísticas y gráficas	
2.5 Evaluación de impacto sobre permanencia y desarrollo institucional	
2.6 Promoción del talento humano en las diferentes unidades académicas, administrativas y directivas, en los últimos años 2020-2025.	
2.7 Personal para cubrir las necesidades de los programas académicos en concordancia con las funciones sustantivas de la IES.	
Funciones Sustantivas	
2.8 Ejes Estratégicos de Apoyo: Internacionalización y Bienestar	



2.9 Plan Institucional de Capacitación

2.10 Programa de Inducción, Reinducción y actividades o procesos de inducción del personal adscrito a la institución (2020–2025)

2.11 Análisis de cumplimiento del personal (2020–2025)

2.12 Plan Estratégico del Talento Humano

Conclusión del Capítulo II: Gestión (2021–2025)

3. Capítulo Tres: Proyección.....40

3.1 Visión estratégica a futuro

3.2 Objetivos y líneas de acción futuras

3.3 Nuevos desafíos institucionales

3.4 Plan de seguimiento y actualización

3.5 Recomendaciones estratégicas para el periodo 2025–2032

Conclusión del Capítulo III: Proyección (2025–2032)

Anexos



PLAN INTEGRAL DE GESTIÓN Y PROYECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EPFAC 2020–2030

Ejecución 2020–2025 y Proyección Estratégica 2025–2030

Documento institucional elaborado para fortalecer la gestión del talento humano, en coherencia con los lineamientos del Comando de Personal, la Política Integral de Bienestar y los estándares de calidad educativa de la EPFAC.

CAPÍTULO UNO: ARGUMENTAL

1.1 Presentación

La Fuerza Aeroespacial Colombiana (FAC) se consolida como una institución líder en el manejo y aplicación de estrategias de Direccionamiento Estratégico, Gestión Humana y Gestión por Procesos, respondiendo de manera dinámica a los cambios normativos y a los lineamientos emitidos por el Sector Defensa y las autoridades administrativas que orientan las políticas institucionales.

En este contexto, mediante la **Disposición N.º061 del 22 de diciembre de 2017**, el comandante de la FAC reestructuró la organización de las dependencias institucionales, reasignando las Tablas de Organización y Equipo (T.O.E.), y creando el **Comando de Personal**, cuya misión principal es **gestionar el desarrollo integral del talento humano para liderar el poder aéreo y espacial de la Nación**.

En cumplimiento del **Decreto 1499 de 2017**, la Escuela de Postgrados de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (EPFAC) formuló las **Políticas, Planes y Mejoramiento del Talento Humano**, documento que orienta la implementación de la Política Integral de Bienestar y articula los lineamientos de Gestión Humana con la misión y visión institucional. Este instrumento rector consolida los fundamentos, políticas y estrategias que direccionan la gestión del personal militar, civil y docente de la EPFAC.

La **Gestión Humana** se reconoce como el eje transversal que garantiza el cumplimiento de la misión institucional. En consecuencia, la EPFAC establece planes, políticas y procedimientos que reflejan el direccionamiento estratégico de la FAC en materia de talento humano, asegurando coherencia entre las acciones administrativas, académicas y de bienestar.

De manera complementaria, este plan incorpora los lineamientos del **DP-JEFAB-036-2021**, orientado a la incorporación del enfoque de género y la prevención de violencias basadas en género, en armonía con los **estándares OTAN**. Estos lineamientos fortalecen la igualdad, la inclusión y el respeto por la dignidad humana, en cumplimiento de la normativa nacional e internacional que promueve entornos académicos y laborales seguros, libres de discriminación y basados en el respeto por los derechos humanos.

1.2 Fundamentación del Plan

El **Plan Integral de Gestión del Talento Humano de la EPFAC** se fundamenta en los principios y objetivos del **Componente de Gestión Humana de la Fuerza Aeroespacial**



Colombiana, el cual busca promover el desarrollo integral, la formación continua y el bienestar del personal que integra la institución. Este enfoque reconoce al talento humano como el recurso más valioso y estratégico para el cumplimiento de los fines misionales.

Su formulación responde a la necesidad de integrar los lineamientos de política pública, las disposiciones del Sector Defensa y las particularidades de la educación superior militar, articulando los procesos de selección, formación, bienestar, evaluación y reconocimiento con los objetivos estratégicos de la EPFAC.

De igual forma, el plan asume un enfoque **humanista, inclusivo y prospectivo**, que contempla el desarrollo de competencias académicas, investigativas y socioemocionales, incorporando la **virtualidad** como herramienta estratégica para ampliar la cobertura y fortalecer las capacidades institucionales. Este enfoque integral permite proyectar una gestión moderna del talento humano, orientada al mejoramiento continuo y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

1.3 Marco Normativo y de Referencia

El marco legal está conformado por normas nacionales e internas que regulan el empleo público, la educación superior, la carrera militar y civil, la capacitación y el bienestar institucional. Incluye disposiciones como el Decreto 1499 de 2017, la Ley 30 de 1992, la Ley 909 de 2004 y el documento DP-JEFAB-036-2021, que incorpora el enfoque de género y derechos humanos en la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

A continuación, se presenta la normativa que hace parte del proceso Gestión Humana de la EPFAC, la cual se constituye en soporte y base para los procedimientos y actividades de su responsabilidad.

Documento	Descripción (resumida)	Estado (resumen)	Comentario corto
DECRETO 1253 DE 1988	Reforma estatuto del personal de oficiales y suboficiales Fuerzas Militares.	Parcialmente vigente / aplicable	Sus disposiciones se mantienen en lo no modificado; algunas reglas han sido actualizadas por decretos posteriores.
DECRETO 1211 DE 1990	Reforma estatuto personal oficiales y suboficiales FFAA.	Parcialmente vigente / reemplazado en partes	Muchas previsiones fueron complementadas o reemplazadas por normas posteriores (p. ej. Decreto-ley 1790/2000).
DECRETO 1214 DE 1990	Reforma estatuto y régimen prestacional civil MinDefensa y Policía.	Parcialmente vigente	Partes siguen aplicándose; verificar artículos específicos frente a decretos posteriores.
LEY 30 DE 1992	Organización del servicio público de la Educación Superior.	Vigente (con modificaciones)	Sigue siendo la norma básica para la educación superior; ha tenido modificaciones posteriores.



LEY 44 DE 1993	Modifica/adiciona Ley 23/1982 y Ley 29/1944.	Vigente (con modificaciones)	Aplicable en aspectos procesales/disciplinarios según su materia.
LEY 55 DE 1993	Ratificación Convenio OIT n.º170 (seguridad en uso de químicos).	Vigente	Convenio incorporado; aplicable en SST / manejo sustancias químicas.
LEY 100 DE 1993	Sistema de Seguridad Social Integral.	Vigente (con reformas)	Marco general de salud, pensiones y riesgos laborales.
LEY 115 DE 1994	Ley General de Educación.	Vigente (con modificaciones)	Norma base para educación formal, con reformas posteriores.
LEY 190 DE 1995	Normas para preservar moralidad en la Administración Pública.	Vigente (con reformas/jurisprudencia)	Principios anticorrupción; sigue vigente.
LEY 225 DE 1995	Modifica Ley Orgánica de Presupuesto.	Vigente (aplicable según materia presupuestal)	Tiene vigencia en asuntos presupuestales, su aplicación depende del contexto.
LEY 352 DE 1997	Reestructura sistema de salud para Fuerzas Militares/PN.	Vigente (con modificaciones)	Aspectos prestacionales y de salud en Fuerza Pública.
LEY 403 DE 1997	Estímulos para sufragantes.	Vigente	Aplicable en su materia electoral/estímulos.
LEY 489 DE 1998	Organización y funcionamiento entidades del orden nacional.	Vigente (con modificaciones)	Marco organizacional del Estado; aplicable.
LEY 522 DE 1999	Código Penal Militar.	Vigente (modificada luego con Leyes que actualizaron Código Penal Militar)	Revisar textos actualizados (p. ej. Leyes 1407/2010).
LEY 599 DE 2000	Código Penal.	Vigente (con reformas)	Código Penal nacional; sigue vigente.
LEY 1952 DE 2019	Código Disciplinario Único.	(entrada en vigencia progresiva).	(entrada en vigencia progresiva). Función Pública+1
LEY 906 DE 2004	Código de Procedimiento Penal.	Vigente (con reformas)	Sigue vigente en su materia penal.
LEY 909 DE 2004	Empleo público, carrera administrativa, gerencia pública.	Vigente (norma base; ha tenido modificaciones y reglamentaciones posteriores)	Norma central para empleo público y carrera administrativa. Función Pública
LEY 923 DE 2004	Normas sobre régimen pensional y asignación de retiro Fuerza Pública.	Vigente (modificaciones/reglamentaciones posteriores)	Relacionada con régimen pensional de la Fuerza Pública.
LEY 951 DE 2005	Crea acta de informe de gestión.	Vigente	Aplicación administrativa.
LEY 979 DE 2005	Modifica Ley 54/1990 unión marital de hecho.	Vigente (modificada en partes)	Normas de estado civil/efectos patrimoniales.
LEY 1033 DE 2006	Carrera Administrativa Especial empleados no uniformados sector Defensa.	Vigente (régimen especial)	Establece carrera especial para empleados del sector defensa.



LEY 1064 DE 2006	Normas apoyo a educación para el trabajo.	Vigente	Aplica a educación no formal.
LEY 1104 DE 2006	Modifica artículos del Decreto-ley 1790 de 2000.	Vigente (modificatoria)	Actualiza aspectos de carrera de integrantes de FFAA.
LEY 1405 DE 2010	Modifica artículos del Decreto-ley 1790 y lo relacionado.	Vigente (modificatoria)	Actualiza carrera y régimen de personal militar.
LEY 1407 DE 2010	Código Penal Militar.	Vigente (reemplaza/actualiza materia penal militar)	Actualiza el régimen penal militar.
LEY 1437 DE 2011	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.	Vigente	Procedimiento administrativo general.
LEY 1438 DE 2011	Reforma sistema general de seguridad social en salud.	Vigente (modificatoria)	Cambios en sistema de salud.
LEY 1562 DE 2012	Modifica Sistema de Riesgos Laborales (SRT).	Vigente (actualiza SST)	Importante para SST y seguridad laboral.
LEY 1616 DE 2013	Ley de Salud Mental.	Vigente	Marco para atención salud mental.
LEY 1755 DE 2015	Regula Derecho de Petición.	Vigente	Actualiza procedimiento de Derecho de Petición.
LEY 1822 DE 2017	Incentiva atención primera infancia; modifica CST art.236 y 239.	Vigente (con efectos laborales)	Modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo relacionadas con primera infancia.
LEY 1861 DE 2017	Reglamenta servicio de reclutamiento, control reservas y movilización.	Vigente	Regula el servicio de reclutamiento y control de reservas.
LEY 1862 DE 2017	Normas de conducta del Militar Colombiano; Código Disciplinario Militar.	Vigente	Código disciplinario militar vigente para conducta militar.
LEY ESTATUTARIA 1751 DE 2015	Derecho fundamental a la salud.	Vigente	Estatuto que protege derecho a la salud.
LEY 1952 DE 2019	Código General Disciplinario (deroga Ley 734).	Vigente	Expide Código General Disciplinario; derogó Ley 734 (entrada gradual). Función Pública+1
DECRETO 2400 DE 1956	Vivienda, higiene y seguridad en establecimientos de trabajo (antiguo).	Parcialmente vigente / reemplazado por normativa SST moderna	Muchas de sus disposiciones fueron actualizadas por normativa posterior de SST.
DECRETO 1042 DE 1978	Nomenclatura y clasificación de empleos, escalas remuneración.	Parcialmente vigente / sustituido en partes por normas posteriores	Revisar norma vigente en materia de nomenclatura; ha sido complementado por decretos posteriores.
DECRETO 614 DE 1984	Bases organización y administración de Salud Ocupacional.	Parcialmente vigente / actualizado por normas SST posteriores	Hoy se aplica en conjunto con normativa de SST más reciente.



DECRETO 094 DE 1989	Reforma estatuto de capacidad psicofísica, incapacidades, personal FFAA y civiles MDN.	Parcialmente vigente	Varias materias actualizadas por decretos y leyes posteriores.
DECRETO 989 DE 1992	Reglamenta disposiciones del Decreto 1211/1990.	Parcialmente vigente	Aplicable en lo no modificado; revisar textos vigentes.
DECRETO 2150 DE 1995	Suprime/regula trámites innecesarios (simplificación).	Vigente (en su propósito de simplificación administrativa)	Transversalmente aplicable; muchas medidas replicadas por decretos posteriores.
DECRETO 1567 DE 1998	Crea sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos.	Parcialmente vigente / complementado por normativa posterior	Fue fundamento para políticas de capacitación; verificar reglas actuales.
DECRETO 1790 DE 2000	Modifica normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales.	Vigente (norma central para carrera militar; con modificaciones posteriores)	Norma clave para carrera militar; vigente y citada en normativa sectorial. Función Pública
DECRETO 1792 DE 2000	Modifica régimen administración del personal civil del MinDefensa; crea carrera administrativa especial.	Vigente (régimen especial para personal civil sector defensa)	Norma de referencia para empleados civiles del sector defensa.
DECRETO 1796 DE 2000	Eval. capacidad psicofísica, incapacidades, indemnizaciones, pensión por invalidez, etc.	Parcialmente vigente / complementado	Parte de marco prestacional; algunas reglas actualizadas por decretos posteriores.
DECRETO 1799 DE 2000	Normas sobre evaluación y clasificación personal de Oficiales y Suboficiales.	Parcialmente vigente / aplicable	Mantiene aplicación en aspectos de evaluación/clasificación salvo lo modificado por otras normas.
DECRETO 1795 DE 2000	Estructura Sistema de Salud FFAA y PN.	Parcialmente vigente / integrado en estructura sectorial de salud	Revisar texto para aplicaciones específicas de salud institucional.
DECRETO 1495 DE 2002	Reglamenta disposiciones del Decreto-ley 1790/2000.	Parcialmente vigente	Reglamentario; verificar artículos vigentes.
DECRETO 1609 DE 2002	Manejo y transporte terrestre de mercancías peligrosas.	Vigente (sector transporte/peligrosos)	Relevante para gestión de residuos/materiales peligrosos.
DECRETO 4433 DE 2004	Régimen pensional y de asignación de retiro de la Fuerza Pública.	Vigente (reglamentario pensiones Fuerza Pública)	Norma relevante pensional; verificar reglamentaciones posteriores.
DECRETO 3131 DE 2005	Bonificación de actividad judicial para jueces y fiscales.	Vigente en su materia	Aplicable a la bonificación judicial.
DECRETO 4741 DE 2005	Reglamenta prevención y manejo residuos peligrosos.	Vigente (parcialmente, complementado por normativa ambiental y de salud ocupacional)	Aplicable en gestión ambiental/institucional.



DECRETO 091 DE 2007	Regula Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa.	Vigente (reglamentario del sector defensa)	Importante para carrera y administración de personal en sector defensa.
DECRETO 092 DE 2007	Modifica Sistema de Nomenclatura y Clasificación empleos Sector Defensa.	Vigente (modificadorio/reglamentario)	Aplicable al sistema de empleos del sector.
DECRETO 1428 DE 2007	Compila normas del Decreto-ley 1790 de 2000.	Vigente (compilación/reglamentación sectorial)	Herramienta de ordenamiento normativo; revisar texto consolidado.
DECRETO 4788 DE 2008	Disposiciones prestacionales para servidores Justicia Penal Militar.	Vigente (en lo aplicable a la justicia penal militar)	Regular prestaciones del personal judicial militar.
DECRETO 4567 DE 2011	Reglamenta parcialmente Ley 909 de 2004 y Decreto-ley 770 de 2005.	Vigente (reglamentario)	Complementa la Ley 909; aplicable a empleo público.
DECRETO 19 DE 2012	Supresión/reforma trámites innecesarios (simplificación).	Vigente (en materia de simplificación administrativa)	Norma de regulación administrativa.
DECRETO 1443 DE 2014	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Vigente (SST)	Norma clave para implementación SG-SST (actualizada por decreto 1072/2015 y resolución 0312/2019).
DECRETO 0991 DE 2015	Fija régimen de asignación de retiro a personal de Oficiales y Suboficiales.	Vigente (reglamentario pensiones/militares)	Normas pensionales específicas; revisar reglamentaciones sucesivas.
DECRETO 055 DE 2015	Reglas afiliación/pago aportes SGRL para estudiantes.	Vigente (en su materia)	Regula afiliación de estudiantes al Sistema de Riesgos Laborales.
DECRETO 1072 DE 2015	Decreto Único Sector Trabajo (compilación normativa).	Vigente (compilación y DUR actualizado periódicamente)	Decreto compilador del sector trabajo / referencias SST. Función Pública+1
DECRETO 1338 DE 2015	Delegación en ministros/directores la declaratoria de vacantes y su provisión.	Vigente (modificado posteriormente por DECRETO 414/2016)	Ver también Decreto 414/2016.
DECRETO 414 DE 2016	Modifica Decreto 1338/2015 (delegación provisión vacancias).	Vigente (modifica 1338/2015)	Reglamenta delegación de vacancias temporales/definitivas.
DECRETO 042 DE 2016	Modifica parcialmente artículo del Decreto 405/2006.	Parcialmente vigente	Revisar texto para aplicación específica.
DECRETO 1499 DE 2017	Modifica Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario Sector Función Pública).	Vigente (modificadorio)	Incorpora ajustes al Decreto Único del sector Función Pública.
DECRETO 977 DE 2018	Modifica parcialmente Decreto 1070 de 2015 en reclutamiento, control reservas y movilización.	Vigente (modificadorio)	Relevante para gestión de reclutamiento y reservas.



RESOLUCIÓN 390 DE 2017	Actualiza Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Vigente (en materia de formación)	Norma sectorial para capacitación estatal.
RESOLUCIÓN 0312 DE 2019	Define estándares mínimos del SG-SST.	Vigente	Estándares regulatorios para implementación del SG-SST.
DP-JEFAB-036-2021:	Lineamientos enfoque de género y prevención de violencias basadas en género en la FAC.	Documento interno de la FAC que establece lineamientos para incorporar el enfoque de género y prevenir violencias basadas en género, alineado con estándares OTAN.	Garantiza que la política de talento humano responda a compromisos institucionales e internacionales en igualdad y no discriminación.
Ley 1257 de 2008	Normas para la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.	Regula medidas de sensibilización, prevención, atención y sanción de la violencia y discriminación contra las mujeres.	Obliga a incorporar acciones institucionales que protejan los derechos de las mujeres en todos los ámbitos de la EPFAC.
Ley 1620 de 2013 y Decreto 1965 de 2013:	Sistema Nacional de Convivencia Escolar y formación para el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos, y la prevención de la violencia escolar.	Crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y promueve la formación en derechos humanos, sexuales y reproductivos, y la prevención de violencia escolar.	Refuerza el compromiso de la EPFAC en garantizar ambientes académicos seguros, respetuosos e incluyentes.
Ley 1752 de 2015	Modifica el Código Penal para sancionar la discriminación por razones de raza, religión, orientación sexual o discapacidad.	Modifica el Código Penal para sancionar la discriminación por motivos de raza, religión, orientación sexual o discapacidad.	Amplía la protección contra discriminación y fortalece la política de inclusión en la EPFAC.
Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario)	Estándares OTAN sobre género y DDHH	Establece faltas disciplinarias relacionadas con acoso, discriminación y vulneración de derechos fundamentales.	Permite sancionar conductas contrarias a la convivencia laboral y académica en la institución.
Estándares OTAN sobre género y DDHH	Referencia de buenas prácticas internacionales en la Fuerza Pública.	Directrices internacionales que promueven igualdad de género, participación equilibrada y respeto de derechos humanos en las Fuerzas Armadas.	Sirven como marco de referencia para alinear a la EPFAC con buenas prácticas internacionales en inclusión y derechos humanos.

1.4 Objetivo General

Gestionar condiciones óptimas de trabajo, formación y desarrollo integral del talento humano en la Escuela de Postgrados de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (EPFAC), mediante la formulación, implementación y evaluación de políticas, planes y estrategias que fortalezcan la excelencia académica, el bienestar integral, la cultura institucional y la innovación, articulando la gestión humana con las etapas del ciclo de vida laboral del personal militar, civil y docente, en cumplimiento de la misión institucional.



1.5 Objetivos Específicos

- Optimizar los procesos de ingreso, inducción y reintroducción del personal, garantizando una vinculación transparente, incluyente y orientada al bienestar.
- Implementar programas de formación y capacitación permanentes que fortalezcan las competencias académicas, investigativas y tecnológicas del talento humano.
- Consolidar una cultura organizacional basada en el liderazgo, el trabajo colaborativo, la comunicación efectiva y la empatía.
- Integrar la virtualidad como herramienta de gestión y formación del talento humano docente, asegurando equidad y acceso a programas de actualización.
- Desarrollar procesos de seguimiento, evaluación y retroalimentación que promuevan la mejora continua y la sostenibilidad de las políticas institucionales.
- Fortalecer los mecanismos de evaluación y seguimiento al desempeño y desarrollo del personal, integrando los resultados en la toma de decisiones institucionales.

1.6 Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano EPFAC tiene un alcance institucional que comprende a todo el personal militar, civil, administrativo y docente vinculado a la Escuela, tanto en modalidad presencial como virtual.

Su aplicación se extiende a los procesos de planeación, formación, bienestar, evaluación y desarrollo humano, durante el periodo 2020–2027, proyectándose hacia el año **2030** como marco orientador para la transformación y sostenibilidad del talento humano.

1.7 Propósito

Promover el desarrollo integral del talento humano militar, civil y docente de la EPFAC, asegurando condiciones de bienestar, equidad, participación y excelencia académica. El Plan busca fortalecer la cultura institucional, consolidar la innovación como eje del desarrollo y garantizar la integración de la virtualidad como herramienta estratégica, en un marco de respeto por los derechos humanos, la inclusión y la prevención de cualquier forma de violencia o discriminación.

El propósito esencial es garantizar que la gestión del talento humano se consolide como un eje estratégico de la calidad educativa y organizacional.

1.8 Definición

El **Plan Integral de Gestión del Talento Humano EPFAC** es el instrumento rector que orienta las políticas, estrategias y acciones dirigidas al fortalecimiento del personal institucional, promoviendo una gestión humana integral, inclusiva y de alta calidad. Integra los procesos de planeación, vinculación, formación, bienestar, evaluación y desarrollo, y constituye la base para la consolidación de una cultura organizacional moderna, sustentada en la innovación, la excelencia y la mejora continua.

1.9 Principios Orientadores

- **Equidad e Inclusión:** igualdad de oportunidades para todos los miembros de la comunidad EPFAC, reconociendo la diversidad de roles, modalidades y necesidades.



- **Bienestar Integral:** equilibrio entre la vida personal, académica y laboral, garantizando la salud física, mental y emocional.
- **Excelencia y Calidad:** compromiso con altos estándares académicos y administrativos.
- **Reconocimiento y Estímulo:** valoración del mérito, el liderazgo y la innovación.
- **Innovación y Virtualidad:** uso estratégico de la tecnología para la formación y el bienestar.
- **Participación y Colaboración:** comunicación abierta y trabajo en equipo.
- **Mejoramiento Continuo:** evaluación permanente y retroalimentación.
- **Enfoque de Género y Diversidad:** igualdad de derechos, oportunidades y trato.
- **Ambientes Libres de Violencia:** respeto, seguridad y convivencia institucional.

1.10 Política de Selección, Vinculación y Promoción del Talento Humano

La política de selección, vinculación y promoción del talento humano en la EPFAC se enmarca en los lineamientos del **Comando de Desarrollo Humano y la Dirección de Reclutamiento** de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, garantizando procesos transparentes, equitativos y basados en méritos.

Mecanismos de Selección y Vinculación

La selección de personal se realiza de acuerdo con la **Tabla Organizacional Estructural** autorizada por el Ministerio de Defensa Nacional, mediante convocatorias públicas y procedimientos establecidos en directivas institucionales, que garantizan igualdad de oportunidades, inclusión y no discriminación.

Para el cuerpo docente, la EPFAC cuenta con el **Instructivo GH-JEAES-INS-089**, que regula los parámetros y criterios para la convocatoria, selección y designación de **docentes hora cátedra**, asegurando la idoneidad académica y el cumplimiento de las necesidades de los programas de maestría y ascenso.

Clasificación Docente

Conforme al reglamento docente EPFAC, se reconocen tres categorías principales:

1. **Profesor Militar de Tiempo Completo** – Vinculado mediante el “Plan de Traslados Institucional” según el *Instructivo GH-JEPHU-INS-002*, con dedicación exclusiva a los programas académicos.
2. **Orientador de Defensa** – Profesional con experiencia técnica o doctrinal que aporta conocimientos estratégicos al proceso educativo.
3. **Docente Hora Cátedra** – Vinculado temporalmente según necesidades académicas, conforme al instructivo mencionado.

La desvinculación del personal docente militar se rige por los procedimientos del **Plan de Traslados Institucional** o el **Procedimiento de Retiro del Personal Militar FAC GH-JERLA-PR-02**, asegurando transparencia y cumplimiento normativo.

Estos lineamientos se articulan con la Política Integral de Gestión Humana del Comando de Personal de la FAC, asegurando coherencia en los procesos de selección, evaluación



y promoción en todo el Sistema Educativo de la Fuerza.”

1.11 Estructura académica, administrativa y de articulación institucional

La **Escuela de Postgrados de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (EPFAC)** hace parte integral del **Sistema Educativo de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (SEFAC–UEA)**, y cumple la misión de **formar, capacitar y especializar** al personal militar y civil en los diferentes niveles de educación superior, contribuyendo al desarrollo del talento humano que demanda la defensa y seguridad nacional.

La estructura organizacional de la EPFAC se encuentra definida mediante el **Manual de Organización y Funciones de la Fuerza Aeroespacial Colombiana**, en concordancia con las directrices emitidas por el **Comando de la Fuerza** y los **lineamientos del Ministerio de Educación Nacional**. Esta estructura permite garantizar la planeación, ejecución y evaluación de los procesos misionales, académicos, administrativos y de apoyo institucional.

Estructura académica

El componente académico de la EPFAC está conformado por las **direcciones, programas y unidades académicas** encargadas de desarrollar los procesos de docencia, investigación, proyección social e innovación educativa. Entre sus principales dependencias se destacan:

- **Dirección Académica:** orienta la gestión curricular, la calidad educativa y el desarrollo de programas de posgrado en modalidades presencial y virtual.
- **Programas de Posgrado y Educación Continuada:** ofertan programas de maestría, especialización, diplomados y cursos de actualización, en coherencia con las necesidades estratégicas del sector aeroespacial y del Comando.
- **Sección de Calidad (DECAE):** coordina los procesos de autoevaluación y aseguramiento de la calidad académica, en cumplimiento de los lineamientos del CESU y el Ministerio de Educación Nacional.
- **Servicio de Educación Aeronáutica y Espacial (SEDAP):** lidera la gestión del talento docente, la formación pedagógica y la articulación entre los programas de educación militar y civil.

Esta estructura académica facilita la implementación de estrategias de innovación pedagógica, investigación aplicada y extensión académica, que fortalecen la proyección institucional y la calidad de los procesos formativos.

Estructura administrativa

El componente administrativo de la EPFAC se encuentra conformado por las dependencias que garantizan el funcionamiento logístico, financiero, humano y tecnológico de la institución. Entre ellas se destacan:

- **Departamento de Desarrollo Humano (DEDHU):** responsable de la gestión integral del talento humano militar, civil y docente, incluyendo los procesos de selección, vinculación, capacitación, bienestar, evaluación y retiro.
- **Departamento de Planeación:** coordina la formulación, seguimiento y evaluación de los planes estratégicos y operativos institucionales.
- **Departamento de Logística:** gestiona los recursos materiales y servicios



necesarios para el desarrollo eficiente de las actividades académicas y administrativas.

- **Departamento de Finanzas:** administra los recursos presupuestales, financieros y contables de la Escuela.
- **Departamento de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC):** apoya la transformación digital institucional y la gestión de entornos virtuales de aprendizaje.

Articulación entre lo académico y lo administrativo

La gestión de la EPFAC se fundamenta en un modelo de **articulación permanente entre las áreas académicas y administrativas**, lo que permite garantizar la coherencia entre la planeación estratégica, la ejecución de programas académicos y la gestión del talento humano.

Esta articulación se fortalece mediante los **comités académicos, de calidad, bienestar y planeación**, espacios en los cuales se formulan y evalúan políticas, indicadores y estrategias que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales.

La estructura académica y administrativa, en conjunto, constituye el soporte esencial del **Plan Estratégico de Talento Humano**, al permitir una gestión eficiente, transparente y orientada a resultados, en coherencia con la misión educativa y formadora de la **Fuerza Aeroespacial Colombiana**.

1.12 Plan de formación y vinculación

El **Plan de Formación y Vinculación** de la **Escuela de Postgrados de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (EPFAC)** constituye una estrategia fundamental para garantizar la incorporación, cualificación y permanencia del talento humano necesario para el cumplimiento de la misión institucional. Este plan se desarrolla en coherencia con las políticas del **Comando de la Fuerza Aeroespacial Colombiana**, el **Plan Estratégico Institucional (PEI)**, el **Plan Nacional de Formación y Capacitación** y las disposiciones del **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)**.

Formación del talento humano

La formación se concibe como un proceso continuo, integral y estratégico, orientado al fortalecimiento de las competencias técnicas, académicas, éticas y socioemocionales del personal militar, civil y docente de la Escuela. Su propósito es promover una cultura de aprendizaje permanente, innovación y excelencia en el ejercicio de las funciones asignadas.

Durante el periodo **2020–2025**, la EPFAC ha consolidado un **Plan Institucional de Capacitación (PIC)** articulado con los ejes temáticos del DAFP y las necesidades identificadas a través del diagnóstico de competencias y del análisis de desempeño.

Entre las principales líneas de formación se destacan:

- **Actualización profesional y técnica**, enfocada en el desarrollo de competencias propias del sector aeroespacial, administrativo y educativo.
- **Formación pedagógica y didáctica**, dirigida al fortalecimiento del cuerpo



docente, tanto en modalidad presencial como virtual.

- **Capacitación en liderazgo, ética y valores institucionales**, para fortalecer la identidad y el compromiso con la misión de la Fuerza.
- **Programas de bienestar y convivencia**, orientados al fortalecimiento del trabajo en equipo, la cultura de paz y el respeto por la diversidad.
- **Formación en gestión de la calidad, transformación digital e innovación educativa**, que permiten a la EPFAC adaptarse a los desafíos tecnológicos y organizacionales del entorno actual.

El **Departamento de Desarrollo Humano (DEDHU)** y el **Servicio de Educación Aeronáutica y Espacial (SEDAP)** son los responsables de coordinar las acciones de formación, garantizar la pertinencia de los programas y evaluar el impacto de los procesos de aprendizaje sobre el desempeño y la productividad institucional.

Vinculación del talento humano

La **vinculación del personal** en la EPFAC se realiza conforme a las disposiciones establecidas por el **Comando de la Fuerza Aeroespacial Colombiana** y a las normas vigentes que regulan el empleo público, la carrera militar y los procesos contractuales de la administración pública.

Este proceso se orienta a asegurar la incorporación de personal idóneo, competente y comprometido con los valores institucionales. Para ello, se aplican criterios técnicos y éticos en la selección, priorizando la transparencia, la meritocracia y la equidad.

El proceso de vinculación contempla las siguientes fases:

1. **Planeación del talento humano:** identificación de vacantes, perfiles y competencias requeridas para cada cargo.
2. **Convocatoria y selección:** aplicación de procesos de evaluación, entrevistas y validación de antecedentes, conforme a la normativa institucional.
3. **Inducción y reinducción:** orientación integral al personal vinculado sobre la misión, valores, estructura y procesos de la EPFAC y de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.
4. **Seguimiento y evaluación inicial:** acompañamiento durante el primer año de vinculación para garantizar la adaptación al entorno institucional.

La articulación entre los procesos de **vinculación, formación y bienestar** permite fortalecer la permanencia, el sentido de pertenencia y la eficiencia del personal, asegurando la consolidación de un equipo humano competente y comprometido con el desarrollo de la misión educativa y estratégica de la Escuela de Postgrados FAC.

CAPÍTULO II. GESTIÓN (2020–2025)

2.1 Resultados de ejecución

Durante el periodo **2020–2025**, la **Escuela de Postgrados de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (EPFAC)** ha desarrollado la gestión del talento humano en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el **Comando de la Fuerza Aeroespacial Colombiana**, el **Plan Estratégico Institucional (PEI)** y el **Sistema Educativo de la**



Fuerza Aeroespacial Colombiana (SEFAC–UEA).

El **Departamento de Desarrollo Humano (DEDHU)**, en articulación con la **Sección de Calidad (DECAE)**, el **Servicio de Educación Aeronáutica y Espacial (SEDAP)** y las demás dependencias académicas y administrativas, ha ejecutado acciones integrales para fortalecer la gestión, el desarrollo y la permanencia del talento humano militar, civil y docente.

Entre los principales **resultados de ejecución** del periodo se destacan:

- **Actualización de la estructura organizacional y funcional** conforme a las nuevas directrices del Comando, mejorando la distribución de roles y responsabilidades.
- **Implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC)**, con más de cinco ciclos anuales de formación, orientados al fortalecimiento de competencias técnicas, pedagógicas, administrativas y de liderazgo.
- **Ejecución de programas de inducción y reinducción**, garantizando la adaptación del personal a la cultura y procesos institucionales.
- **Desarrollo de estrategias de bienestar laboral y clima organizacional**, priorizando la salud mental, el equilibrio vida–trabajo y la cultura de paz.
- **Fortalecimiento del liderazgo directivo y de la gestión por competencias**, mediante programas de actualización y desarrollo humano.
- **Modernización tecnológica de los procesos de gestión del talento humano**, permitiendo una administración más eficiente de la información y la trazabilidad de indicadores.

Estos avances evidencian el compromiso institucional con la mejora continua y la consolidación de una gestión del talento humano orientada a resultados, sostenibilidad y proyección estratégica.

2.2 Análisis de indicadores de desempeño

El seguimiento a la ejecución del plan se ha realizado a través de **indicadores de gestión y desempeño** definidos en los ejes de formación, bienestar, evaluación, vinculación y desarrollo institucional.

Los resultados muestran una evolución positiva durante el periodo **2020–2025**:

- **Cumplimiento promedio del 82 %** de las metas anuales de capacitación y formación.
- **Crecimiento del 25 %** en la participación de personal civil, militar y docente en programas de actualización profesional.
- **Cobertura total** en las actividades de inducción y reinducción del nuevo personal vinculado en cada vigencia.
- **Incremento del 40 %** en la oferta de programas de bienestar y convivencia laboral.
- **Índice de satisfacción del personal** superior al **86 %** en las encuestas aplicadas por el DEDHU y la Sección de Calidad.
- **Reducción del ausentismo laboral** en un **15 %**, reflejando una mejora en las condiciones del ambiente organizacional.

Estos indicadores reflejan avances sostenidos en la consolidación de un modelo de



gestión del talento humano basado en el desarrollo de competencias, la participación activa y el bienestar integral.

2.3 Logros y lecciones aprendidas

Logros

- Implementación de un **sistema integral de información del talento humano**, que permite mayor eficiencia en la gestión de datos y procesos.
- **Fortalecimiento del cuerpo docente**, mediante programas de formación pedagógica, certificaciones y movilidad académica.
- **Integración del enfoque de inclusión y equidad de género** en la formación, el bienestar y la evaluación del desempeño.
- **Ejecución de estrategias de liderazgo institucional**, orientadas al desarrollo de competencias blandas, trabajo colaborativo y comunicación asertiva.

Lecciones aprendidas

- Es necesario fortalecer los mecanismos de **seguimiento al impacto** de las capacitaciones en el desempeño laboral.
- La transición hacia entornos digitales exige **formación continua en competencias tecnológicas y gestión del conocimiento**.
- La alta rotación del personal civil y docente en algunos periodos genera desafíos en la continuidad y consolidación del aprendizaje organizacional.

Estas lecciones constituyen la base para ajustar los procesos y fortalecer la gestión del talento humano en el próximo ciclo estratégico.

2.4 Evidencias estadísticas y gráficas

A partir de la información consolidada por el DEDHU y las demás dependencias, se observan los siguientes resultados cuantitativos durante el periodo **2020–2025**:

Indicador	2020	2021	2022	2023	2024	2025*
Participación en programas de formación (%)	58	65	72	80	82	85
Actividades de bienestar ejecutadas	18	25	30	35	40	42
Índice de satisfacción laboral (%)	78	80	83	85	86	87
Reducción del ausentismo (%)	–	–	5	8	12	15
Cumplimiento metas de capacitación (%)	70	75	78	80	82	84

Cifras proyectadas a cierre del 2025.

Estas estadísticas demuestran el progreso sostenido de la EPFAC en materia de gestión del talento humano, evidenciando su madurez institucional y el fortalecimiento de la cultura de aprendizaje y bienestar.

2.5 Evaluación de impacto sobre permanencia y desarrollo institucional

El análisis del impacto de la gestión del talento humano entre 2020 y 2025 permite



evidenciar resultados significativos en tres dimensiones:

1. **Permanencia y estabilidad:** incremento en la retención del personal y reducción en la rotación gracias a estrategias de formación, bienestar y reconocimiento institucional.
2. **Desarrollo organizacional:** fortalecimiento de la planeación estratégica, la coordinación interdepartamental y la implementación de prácticas de gestión por resultados.
3. **Cultura institucional:** consolidación de valores de disciplina, liderazgo, respeto, diversidad y compromiso con la misión aeroespacial.

La gestión adelantada durante este periodo ha permitido establecer bases sólidas para la **transformación institucional** hacia el 2026, garantizando la sostenibilidad del talento humano, la pertinencia de los procesos formativos y la articulación con los desafíos tecnológicos y educativos del entorno.

El periodo **2020–2025** marcó un avance sustancial en la consolidación de políticas, programas y mecanismos de gestión del talento humano en la EPFAC. La articulación entre formación, bienestar, evaluación e innovación administrativa permitió optimizar recursos, mejorar la calidad de vida del personal y fortalecer la proyección estratégica de la Escuela.

Estos logros constituyen el punto de partida para la implementación de un nuevo ciclo de desarrollo institucional enfocado en la **excelencia, la digitalización y la sostenibilidad del talento humano** hacia el 2026.

2.6 Promoción del talento humano en las diferentes unidades académicas, administrativas y directivas, en los últimos años 2020-2025.

La promoción, como concepto, hace referencia al proceso mediante el cual los funcionarios son incentivados a crecer personal y profesionalmente, avanzando de manera progresiva en el nivel jerárquico, académico y de conocimiento, a través de lo que se denomina **promoción vertical**. Sin embargo, este proceso también puede darse de forma **horizontal**, representando en ambos casos un mecanismo de gestión y desarrollo de la carrera del personal vinculado a la institución.

En coherencia con lo anterior, la **promoción interna** se constituye en la primera alternativa para cubrir los requerimientos de personal durante el periodo 2020–2025, complementándose con los procesos de incorporación externa cuando así se requiera. Este enfoque garantiza que el valor generado y transmitido por cada capítulo académico sea compartido y asimilado por toda la comunidad de la Escuela.

De igual manera, la **promoción del talento humano** busca que, a través de la investigación, el desarrollo y la innovación, los programas académicos de la EPFAC sean altamente pertinentes e impactantes para la industria aeronáutica, los procesos estratégicos, misionales y de apoyo de la Fuerza, y que contribuyan a consolidar una organización capaz de autogestionar su conocimiento y ejercer liderazgo en el ámbito aeroespacial regional.



Para garantizar lo anterior, la comunidad académica de la EPFAC ha sido vinculada en actividades tales como:

- a) Participación en **seminarios, simposios, congresos y cursos específicos** organizados por la Institución.
 - b) **Apoyo para estudios, becas o intercambios** que permitan adelantar programas de formación avanzada en Instituciones Académicas o Centros de Investigación, de acuerdo con las necesidades correspondientes a las Escuelas de Formación.
 - c) Participación en **eventos académicos o técnicos organizados por entidades nacionales e internacionales**, que faciliten el contacto de los docentes, profesores e instructores con los avances científicos, tecnológicos, técnicos y culturales.
 - d) Participación de los **instructores en actividades de capacitación y entrenamiento** relacionadas con los fines y propósitos de las especialidades a nivel nacional e internacional.
 - e) Participación de los **docentes, profesores e instructores en programas o pasantías de intercambio** entre las Escuelas de Formación de la Fuerza Aeroespacial Colombiana y otras instituciones de educación superior, nacionales o internacionales.
- Complementariamente, durante el periodo 2020–2025, la EPFAC ha desarrollado **acciones de promoción y bienestar institucional** orientadas a fortalecer la **integración, motivación y sentido de pertenencia** del personal en las diferentes unidades académicas, administrativas y directivas.

Estas estrategias han incluido la realización de **espacios de acercamiento y diálogo institucional** como los “**Desayunos con el Comandante**”, que fomentan la comunicación directa, la participación activa y el liderazgo compartido. Asimismo, se han llevado a cabo **talleres de fortalecimiento personal y profesional** en diversas temáticas, que contribuyen al desarrollo de competencias y al mejoramiento del clima organizacional.

De igual manera, se han promovido **actividades de bienestar e integración** tales como la **celebración mensual de cumpleaños**, la **conmemoración de fechas institucionales y culturales** (Día de la Familia, Halloween, Navidad, entre otras), **salidas recreativas y jornadas de cierre de fin de año**, que favorecen la cohesión, el trabajo en equipo y la identificación con los valores de la Escuela.

Estas acciones reflejan el compromiso permanente de la EPFAC con la **promoción integral del talento humano**, entendida no solo como el desarrollo profesional y académico, sino también como el fortalecimiento del bienestar, la motivación y el sentido de pertenencia de toda su comunidad institucional.

2.7 Personal para cubrir las necesidades de los programas académicos en concordancia con las (funciones sustantivas)

La Escuela de Postgrados de la Fuerza Aeroespacial Colombiana EPFAC, es una unidad de la Fuerza Aeroespacial Colombiana que pertenece al Sistema Educativo Institucional, debidamente reconocida como Institución Universitaria por parte del Ministerio de Educación Nacional. Centra su esfuerzo en la búsqueda de la formación y capacitación del personal uniformado de la Fuerza Aeroespacial Colombiana; así mismo y en forma complementaria, orienta el mercado aeronáutico nacional e internacional.



La EPFAC, como parte del Sistema Educativo de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (SEFAC), respeta los principios, definiciones y orientaciones académicas consagradas en la Constitución y la Ley para las Instituciones de Educación Superior. En el Proyecto Educativo Institucional del Sistema Educativo de la Fuerza Aeroespacial Colombiana se indica que las funciones sustantivas son: Docencia, Extensión, Investigación, Internacionalización y Bienestar.

Funciones Sustantivas

Docencia

De acuerdo con el PEI. La Docencia es una función sustantiva del SEFAC-UAE que comprende los procesos, actividades, medios, recursos y productos educativos, que se desarrollan por parte de los oficiales, suboficiales, cadetes y alumnos, durante el proceso de formación, para alcanzar los grados en la formación técnica, tecnológica, profesional y Posgradual.

Para ello se cuenta con 16 docentes de planta distribuidos en las siguientes Escuadrillas y Departamento:

EPFAC.DEPFA C. SUJEM.GRUA C. ESEDU.ESCUA DRILLA MAESTRIA CHARLIE	EPFAC.DEPFA C. SUJEM.GRUA C. ESLEX.ESCUA DRILLA PROGRAMAS LENGUAS EXTRANJERA S	EPFAC.DEPFA C. SUJEM.GRUA C. SECCION DE RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE Y LA INVESTIGACION	EPFAC.DEPFA C. SUJEM.GRUA C. ESEDU.ESCUA DRILLA MAESTRIA BRAVO	EPFAC.DEPFA C. SUJEM.GRUA C. ESCAM.ESCU ADRILLA CAPACITACION	EPFAC.DEPFA C. SUJEM.GRUA C. ESEDU.ESCUA DRILLA MAESTRIA ALFA	EPFAC.DEPFA C. SUJEM.GRUA C. ESCAS ESCUADRILLA CAPITANES	EPFAC.DEPFA C. SUJEM.GRUA C. ESEDU.ESCUA DRILLA MAESTRIA DELTA	EPFAC.DEPFA C. SUJEM.GRUA C. ESLEX.ESCUA DRILLA PLANEACION Y RECURSOS EDUCATIVOS	EPFAC.DEPFA C. SUJEM.GRUA C. ESINV.ESCUA DRILLA FORMACION Y DESARROLLO INVESTIGATIVO
2 Personas	3 Personas	1 Persona	1 Personas	3 personas	1 Persona	2 Personas	1 Persona	1 Persona	1 Persona

Investigación

De acuerdo con el PEI. La Investigación es un quehacer inherente al desarrollo del pensamiento. Su ejercicio posibilita el descubrimiento y la orientación de los procesos que están presentes durante toda la construcción y desarrollo del conocimiento humano.

El SEFAC-UAE concibe la investigación como un proceso intelectual, posible bajo diferentes enfoques y modalidades, orientado a la generación de conocimientos que contribuyan a ampliar, de manera original y significativa, la frontera universal de un paradigma científico o tecnológico y la comprensión o solución de los problemas del entorno de la Institución o del sector aeronáutico y/o aeroespacial.

Para el SEFAC-UAE, la investigación es la búsqueda permanente de ampliar las fronteras del conocimiento y de su aplicación, por lo cual reconoce que es la investigación formativa la que ha de incorporarse a los procesos de formación de oficiales, suboficiales cadetes y alumnos, para desarrollar en ellos la capacidad de producir conocimientos y generar procesos de aprendizaje permanente.

A través de la investigación la comunidad académica del SEFAC-UAE aporta soluciones a problemas propios de la Fuerza, da respuesta a necesidades operacionales, logísticas, administrativas y del sector aeronáutico y aeroespacial, realizando diagnósticos confiables, diseñando estrategias factibles, planteando modelos, desarrollando prototipos,



entre otros, para ser llevados a la realidad como respuesta a una necesidad en particular.

La función de investigación se desarrollará a través de proyectos de investigación, proyectos de desarrollo tecnológico, producción intelectual, y generación o actualización del conocimiento, enmarcados dentro de los Programas y Líneas de Investigación Institucionales, emitidas por el Comando de la Fuerza Aeroespacial Colombiana a través de la Jefatura de Educación Aeronáutica.

Para lograrlo se cuenta con 6 personas distribuidas en las siguientes Escuadrillas y Departamento:

ESCUADRON INVESTIGACION -EPFAC - GRUAC		EPFAC.DE PFAC.SUJEM.GRUAC.E SINV.ESCUADRILLA FORMACION Y DESARROLLO INVESTIGATIVO		EPFAC.DE PFAC.S UJEM.GRUAC.ESI NT.ESCUADRILLA FOMENTO PARA LA INVESTIGACION		EPFAC.DE PFAC.S UJEM.GRUAC.ESI NT.ESCUADRILLA PUBLICACIONES
COMANDANTE ESCUADRON INVESTIGACION	AUXILIAR DE SERVICIO	COMANDANTE ESCUADRILLA DE FORMACION Y DESARROLLO INVESTIGATIVO	ORIENTADOR DE DEFENSA	COMANDANTE ESCUADRILLA FOMENTO PARA LA INVESTIGACION	COMANDANTE ESCUADRILLA PUBLICACIONES	
2		2		1	1	

Extensión

De acuerdo con el PEI. Para el SEFAC-UAE, la función de extensión, a la par de la docencia y la investigación, forma parte integral de la misión. Las funciones se apoyan, interrelacionan y enriquecen recíprocamente, con propuestas inter y transdisciplinarias, en respuesta a las necesidades de la sociedad, la Fuerza Aeroespacial y las áreas funcionales, siempre y cuando haya un diálogo constante con la comunidad, centrado en la problemática de la sociedad: la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, la salud y el medioambiente.

La relación SEFAC-UAE-sociedad es la razón principal de los programas y actividades de extensión.

Para el correcto desarrollo de esta función sustantiva se cuenta con 16 personas, distribuidas en las siguientes Escuadrillas y Departamento:

EPFAC.DEP FAC.SUJEM .GRUAC.ES	EPFAC.DEPFA C.SUJEM.GRU AC.ESLEX.ES	EPFAC.DEPFA C.SUJEM.GRU AC.SECCION DE RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE Y LA INVESTIGACION	EPFAC.DEPFA C.SUJEM.GRU AC.ESEDU.ES CUADRILLA MAESTRIA BRAVO	EPFAC.DEPFA C.SUJEM.GRU AC.ESCAM.E SCUADRILLA CAPACITACION	EPFAC.DEP FAC.SUJEM .GRUAC.ES	EPFAC.DEP FAC.SUJEM .GRUAC.ES CAS	EPFAC.DEP FAC.SUJEM .GRUAC.ES	EPFAC.DEP FAC.SUJEM .GRUAC.ES	EPFAC.DEPFA C.SUJEM.GRU AC.ESINV.ES
EDU.ESCU ADRILLA MAESTRIA CHARLIE	CUADRILLA PROGRAMAS LENGUAS EXTRANJERAS				EDU.ESCU ADRILLA MAESTRIA ALFA	ESCUADRIL LA CAPITANES	EDU.ESCU ADRILLA MAESTRIA DELTA	LEX.ESCUA DRILLA PLANEACION Y RECURSOS EDUCATIVOS	CUADRILLA FORMACION Y DESARROLLO INVESTIGATIVO
2	2	1	1	3	1	2	1	2	1

2.8 Ejes Estratégicos de Apoyo: Internacionalización y Bienestar

Estos ejes estratégicos fortalecen las funciones sustantivas y contribuyen a la consolidación de la calidad educativa y la proyección institucional de acuerdo con el



Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Sistema Educativo de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (SEFAC-UEA) concibe la **internacionalización** como un **eje estratégico** que fortalece el cumplimiento de las funciones sustantivas de la educación superior —docencia, investigación y proyección social—, promoviendo la cooperación académica y científica con instituciones de educación aeronáutica y aeroespacial de otros países.

Este eje busca consolidar la **presencia y visibilidad internacional** de la EPFAC mediante la **movilidad académica** de docentes militares y civiles, estudiantes, cadetes y alumnos pertenecientes a las diferentes escuelas que integran el SEFAC-UEA, así como a través del intercambio de experiencias, proyectos conjuntos y redes de conocimiento.

Para el adecuado desarrollo de este eje estratégico, la Escuela cuenta con **personal especializado** encargado de la gestión y articulación de las actividades de cooperación internacional, distribuidos en la **Escuadrilla de Internacionalización**, que lidera la implementación de las políticas, programas y acciones definidas por la institución.

EPFAC.DEPFAC.SUJEM.GRUAC.ESINT.ESCUADRILLA
PUBLICACIONES

JEFE SECCION EXTENSION Y RELACIONES
INTERINSTITUCIONALES

1

Bienestar

De acuerdo con el PEI. Para el SEFAC-UAE, el Bienestar se entiende como la plataforma fundamental sobre la cual se construye la academia.

Es una responsabilidad institucional garantizar el bienestar a todos los integrantes del SEFAC-UAE, sin distinción de grados, raza, condición social, sexo, creencia política o religión. Es así como el concepto de Bienestar estará ligado al desarrollo de la actividad científica, lo cual implica la promoción académica, social y cultural de los estudiantes, oficiales y suboficiales, donde la formación integral del profesional será el objetivo primordial del SEFAC-UAE.

De esta manera, el bienestar es concebido como un proceso dinámico donde se articula el desarrollo científico, humano, artístico, cultural y deportivo de la comunidad académica, garantizando opciones de convivencia y mutuo respeto, recreando los valores sociales básicos para la vida en comunidad y contribuyendo a la satisfacción de las necesidades de los oficiales, suboficiales, estudiantes y docentes, incluido el personal de apoyo para el mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

Para el desarrollo de esta función sustantiva se cuenta con 1 persona, distribuida en la siguiente unidad:

EPFAC.SUJEM.DEDHU SECCION TACTICA BIENESTAR SOCIAL
Y UNIVERSITARIO

JEFE SECCION TACTICA BIENESTAR SOCIAL Y UNIVERSITARIO

1



Los documentos que soportan la cantidad y dedicación de personal son a través de los contratos oficializados, además el desarrollo de los planes de acción planteados por cada una de las funciones sustantivas.

2.9 Plan Institucional de Capacitación

El **Plan Institucional de Capacitación (PIC)** de la **Escuela de Postgrados de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (EPFAC)** se articula con las políticas establecidas por el **Comando de la Fuerza Aeroespacial Colombiana** y con los lineamientos del **Plan Nacional de Formación y Capacitación** del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

La Fuerza Aeroespacial Colombiana realiza periódicamente el **diagnóstico de necesidades de capacitación**, considerando los **ejes temáticos definidos a nivel nacional**, así como los **requerimientos normativos y funcionales** de los perfiles del personal **militar y civil**. Este proceso permite identificar las brechas de conocimiento, habilidades y competencias que deben ser fortalecidas para garantizar un desempeño institucional eficiente y coherente con la misión de la Fuerza.

En la EPFAC, dicho diagnóstico es coordinado por el **Departamento de Desarrollo Humano (DEDHU)**, en articulación con el **Servicio de Educación Aeronáutica y Espacial (SEDAP)** y las diferentes dependencias académicas y administrativas. A partir de esta información se formulan los **planes anuales de capacitación**, que incluyen programas de actualización, formación técnica, desarrollo de liderazgo, educación en derechos humanos, gestión de la calidad, innovación, bienestar y competencias digitales.

Estas acciones contribuyen al **fortalecimiento integral del talento humano**, la consolidación de una cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo y la mejora del desempeño institucional, garantizando que cada servidor militar y civil cuente con las herramientas necesarias para responder a los retos misionales y estratégicos de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.

OTROS INDICADORES ESTADÍSTICOS	
MAESO_Profe_Capacitación	
MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LA SEGURIDAD INTEGRAL	
PROFESORES: Desarrollo profesoral. Listado de capacitaciones o actividades de actualización profesional (educación formal)	
Año	Nombre de la capacitación de Educación continuada
2020	Estrategias Pedagógicas "TALLER SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE Y ORIENTACIÓN PEDAGÓGICA"
2020	Estrategias Pedagógicas



2020	"TALLER SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE Y ORIENTACIÓN PEDAGÓGICA"
------	--

OTROS INDICADORES ESTADÍSTICOS

MADGSI_Profe_Capacitación

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LA SEGURIDAD INTEGRAL

PROFESORES: Desarrollo profesoral. Listado de capacitaciones o actividades de actualización profesional (educación formal)

Año	Nombre de la capacitación de Educación continuada
2020	"TALLER SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE Y ORIENTACIÓN PEDAGÓGICA"

OTROS INDICADORES ESTADÍSTICOS

MADGSI_Profesores_Capacitación

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LA SEGURIDAD INTEGRAL

PROFESORES: Desarrollo profesoral. Listado de capacitaciones o actividades de actualización profesional

Año	Nombre de la capacitación de Educación continuada
2021	Flexibilidad curricular
2021	Introducción manejo de herramientas tic
2021	Teletrabajo: cambio cultura y recomendaciones
2021	Calidad educativa
2021	Investigación formativa: alcance e implicaciones
2021	Procrastinación en el trabajo
2021	Manejo de un segundo idioma como puente para la internacionalización
2021	Andragogía en el contexto militar aeronáutico
2021	Rol del docente y militar del siglo XXI
2022	Gestión del perfil docente e investigador en línea
2022	Gestor bibliográfico Refwors
2022	Casos Harvard/ base de datos Ebsco Hots



2022	Cómo optimizar los recursos tecnológicos en el aula
2022	¿Aprender idiomas es fácil o difícil?
2022	Liderazgo: autoridad y fluencia
2022	Movimiento en red. La importancia de la conexión entre académicos y científicos
2022	Taller de registro de productos en la plataforma CvLAC
2022	Gestión y formulación de proyectos de investigación
2022	De la idea, la investigación y luego al papel. La escritura "científica"
2022	Metodologías innovadoras de intervención social
2022	Deberes del funcionario público
2022	Estilos de aprendizaje
2022	Manejo en bases de datos
2022	Metaverso científico. Referenciar y ser referenciados.
2022	¿Cómo incentivar a la investigación?
2022	Herramientas enfocadas a la revisión sistemática de la información
2022	Gestión ambiental
2022	Andragogía en el contexto militar aeronáutico
2022	Competencias del docente del siglo XXI
2022	Comunicación asertiva
2022	Mecanismos de protección de propiedad intelectual
2022	Software para el análisis de datos cualitativos AQUAD 1.ª parte
2022	La importancia de la gestión de la responsabilidad social universitaria
2022	Software para el análisis de datos cualitativos AQUAD 2.ª parte

OTROS INDICADORES ESTADÍSTICOS

MADGSI_Profesores_Capacitación

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LA SEGURIDAD INTEGRAL

PROFESORES: Desarrollo profesoral. Listado de capacitaciones o actividades de actualización profesional

Año	Nombre de la capacitación de Educación continuada
-----	---



		Duración (Horas, días, semanas, años)
2024	LOS RETOS DE APRENDER	1 hora
2024	CAPACITACIÓN TIC	1 hora
2024	Formación en Lengua Extranjera (Inmersión en Ingles-CELEF-CATAM)	3 meses
2025	MANEJO DE LA BLACKBOARD	1 hora
2025	EXPLORANDO RECURSOS ACADÉMICOS CON COLLAGE COMPLETE	1 hora
2025	USO RESPONSABLE DE LA INTELIGENCIA	1 hora
2025	CAPACITACIÓN SOBRE ESTRATEGIAS QUE POTENCIALICEN EL PROCESO DE ENSEÑANZA EN AMBIENTES VIRTUALES DE APRENDIZAJE.	2 horas
2025	RESULTADO DE APRENDIZAJE, ALINEACIÓN Y EVALUACIÓN	2 horas

OTROS INDICADORES ESTADÍSTICOS	
MAESO Profesores Capacitación	
MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LA SEGURIDAD INTEGRAL	
PROFESORES: Desarrollo profesoral. Listado de capacitaciones o actividades de actualización profesional (educación formal)	
Año	Nombre de la capacitación de Educación continuada
2021	Flexibilidad curricular
2021	Introducción manejo de herramientas tic
2021	Teletrabajo: cambio cultura y recomendaciones
2021	Calidad educativa
2021	Investigación formativa: alcance e implicaciones
2021	Procrastinación en el trabajo
2021	Manejo de un segundo idioma como puente para la internacionalización
2021	Andragogía en el contexto militar aeronáutico
2021	Rol del docente y militar del siglo XXI
2022	Gestión del perfil docente e investigador en línea
2022	Gestor bibliográfico Refwors
2022	Casos Harvard/ base de datos Ebsco Hots



2022	Cómo optimizar los recursos tecnológicos en el aula
2022	¿Aprender idiomas es fácil o difícil?
2022	Liderazgo: autoridad y afluencia
2022	Movimiento en red. La importancia de la conexión entre académicos y científicos
2022	Taller de registro de productos en la plataforma CvLAC
2022	Gestión y formulación de proyectos de investigación
2022	De la idea, la investigación y luego al papel. La escritura "científica"
2022	Metodologías innovadoras de intervención social
2022	Deberes del funcionario público
2022	Estilos de aprendizaje
2022	Manejo en bases de datos
2022	Metaverso científico. Referenciar y ser referenciados.
2022	¿Cómo incentivar a la investigación?
2022	Herramientas enfocadas a la revisión sistemática de la información
2022	Gestión ambiental
2022	Andragogía en el contexto militar aeronáutico
2022	Competencias del docente del siglo XXI
2022	Comunicación asertiva
2022	Mecanismos de protección de propiedad intelectual
2022	Software para el análisis de datos cualitativos AQUAD 1.ª parte
2022	La importancia de la gestión de la responsabilidad social universitaria
2022	Software para el análisis de datos cualitativos AQUAD 2.ª parte

OTROS INDICADORES ESTADÍSTICOS
MAESO_Profe_Capacitación

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE LA SEGURIDAD INTEGRAL



PROFESORES: Desarrollo profesoral. Listado de capacitaciones o actividades de actualización profesional (educación formal)		
Año	Nombre de la capacitación de Educación continuada	Duración (Horas, días, semanas, años)
2024	LOS RETOS DE APRENDER	1 hora
2024	CAPACITACIÓN TIC	1 hora
2024	Formación en Lengua Extranjera (Inmersión en Ingles-CELEF-CATAM)	3 meses
2024	Curso en Seguridad Operacional	3 meses
2024	Curso Desarrollo Espacial Colombiano	1 mes
2025	APLICACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA LABOR DOCENTE-CODALTEC	7 días
2025	MANEJO DE LA BLACKBOARD	1 hora
2025	GESTIONA, ORGANIZA Y COMPARTE TUS CITAS BIBLIOGRÁFICAS (INTELIGENCIA ARTIFICIAL)	1 hora
2025	¿CÓMO GENERAR UN PROYECTO DE INVEESTIGACIÓN DE ALTO IMPACTO?	1 hora
2025	USO RESPONSABLE DE LA INTELIGENCIA	1 hora
2025	CAPACITACIÓN SOBRE ESTRATEGIAS QUE POTENCIALICEN EL PROCESO DE ENSEÑANZA EN AMBIENTES VIRTUALES DE APRENDIZAJE.	2 horas

2.10 Programa de Inducción, Reinducción y actividades o procesos de inducción del personal adscrito a la institución (2020–2025)

El programa de Inducción 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. El programa de Reinducción de la FAC 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 Fuerza Aeroespacial Colombiana; se realiza reinducción a todo el personal Militar y Civil una vez cada dos años o en el momento que se presente un cambio significativo que amerite ejecución.

El **Programa de Inducción y Reinducción** de la Escuela de Postgrados de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (EPFAC) se desarrolla conforme a las políticas establecidas por el **Comando de la Fuerza Aeroespacial Colombiana**, con el propósito de familiarizar, integrar y mantener capacitado de manera permanente al personal militar y civil en los lineamientos institucionales, normativos y misionales de la Fuerza.

Durante el periodo **2020–2025**, el **Departamento de Desarrollo Humano (DEDHU)** ha



liderado de manera continua las actividades de inducción y reinducción dirigidas al personal de nueva vinculación, así como a los funcionarios en ejercicio, garantizando la actualización frente a cambios en estructura organizacional, procesos académicos, administrativos y misionales.

Estas jornadas se han realizado de forma **presencial y virtual**, según las condiciones operacionales, e incluyen temáticas relacionadas con:

- **Misión, visión y estructura organizacional** de la Fuerza Aeroespacial Colombiana y de la EPFAC.
- **Código de ética y valores institucionales.**
- **Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).**
- **Derechos humanos, enfoque de género y prevención de violencias basadas en género.**
- **Lineamientos académicos, normativos y administrativos.**

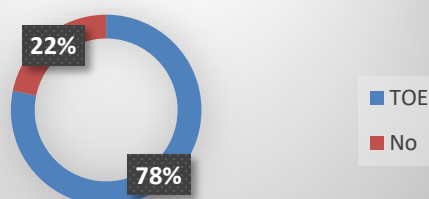
Entre **2020 y 2025**, la EPFAC ha desarrollado **ciclos anuales** de inducción y reinducción, en los que participaron funcionarios militares, civiles y docentes de las modalidades presencial y virtual. Estos espacios han permitido fortalecer el sentido de pertenencia, la identidad institucional y la comprensión del rol de cada integrante dentro del cumplimiento de la misión educativa y formadora de la Fuerza.

Los resultados de las evaluaciones de satisfacción aplicadas al finalizar cada jornada evidencian **altos niveles de apropiación** de los contenidos y un **fortalecimiento del clima organizacional**, lo que contribuye al desempeño eficiente del personal y al mejoramiento continuo de la gestión del talento humano en la Escuela de Postgrados FAC.

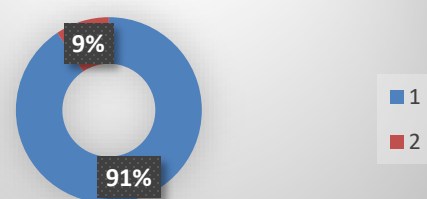
2.11 Análisis de cumplimiento del personal (2020–2025)

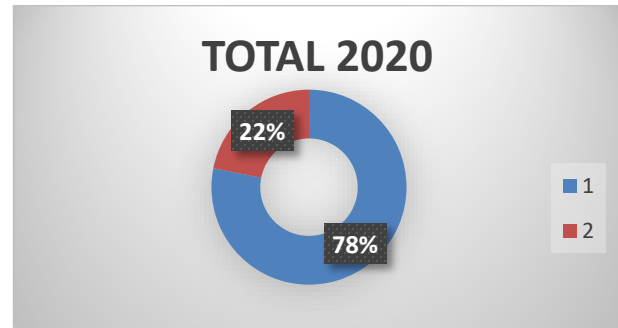
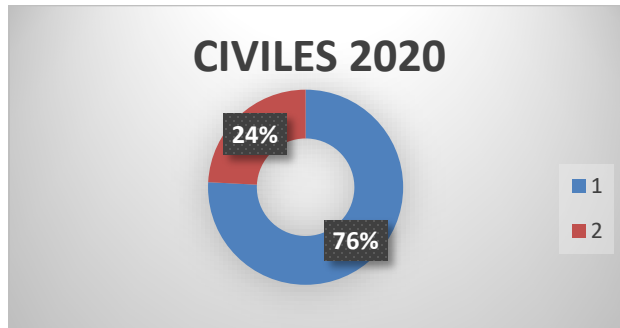
2020-JUNIO			
CONCEPTO	TOE	No	CUMPLIMIENTO
OFICIALES	115	32	28%
SUBOFICIALES	29	3	10%
CIVILES	138	44	32%
TOTAL	282	79	28%

OFICIALES 2020



SUBOFICIALES 2020





Para el año 2020, la Escuela de Postgrados de la Fuerza Aeroespacial Colombiana presentó un bajo nivel de cumplimiento en la vinculación del personal respecto a la Tabla de Organización y Equipo (TOE), lo que evidencia una brecha significativa entre los cargos autorizados y los efectivamente ocupados.

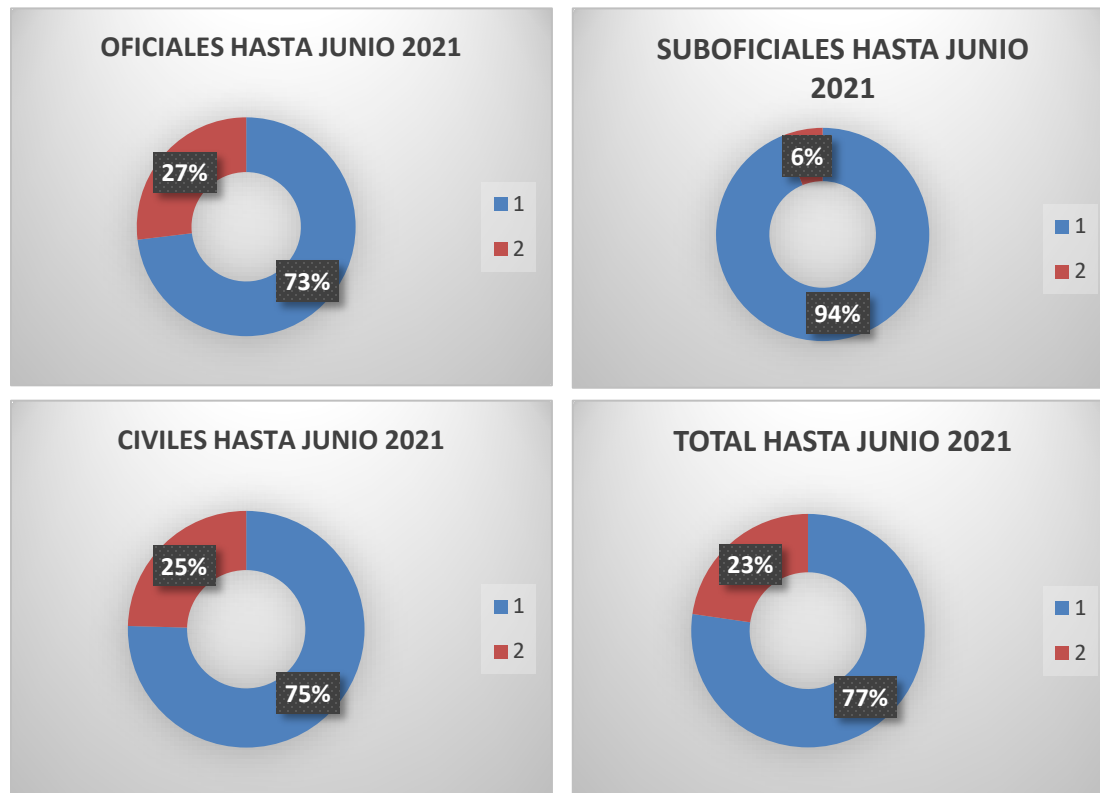
El total de personal autorizado ascendía a 282 cargos, de los cuales se encontraban cubiertos 79, lo que representa un cumplimiento general del 28 %.

Al analizar la información por categorías, se observa que:

- **Oficiales:** De un total autorizado de 115 cargos, se encontraban cubiertos 32, lo que equivale a un cumplimiento del 28 %, reflejando una disponibilidad limitada para cubrir funciones de dirección, planeación y docencia en el nivel académico y administrativo.
- **Suboficiales:** De los 29 cargos establecidos, solo se contaba con 3 ocupados, correspondiente a un cumplimiento del 10 %, siendo este el grupo con el nivel más bajo de cobertura, lo cual impactó directamente en el apoyo operativo y logístico institucional.
- **Civiles:** De 138 cargos previstos, 44 se encontraban cubiertos, alcanzando un cumplimiento del 32 %, que, aunque representa el valor más alto entre los grupos analizados, sigue siendo insuficiente para satisfacer las necesidades administrativas y de apoyo académico.

En síntesis, los resultados del año 2020 reflejan una situación de déficit generalizado de personal, lo que incidió en la carga laboral, la distribución de funciones y la capacidad institucional para responder de manera óptima a los requerimientos misionales. Este contexto subraya la necesidad de fortalecer la gestión del talento humano, priorizando estrategias de planeación, vinculación y retención que permitan avanzar hacia una estructura organizacional más equilibrada y eficiente en los años subsiguientes.

2021-JUNIO			
CONCEPTO	TOE	No	CUMPLIMIENTO
OFICIALES	87	32	27%
SUBOFICIALES	46	3	6%
CIVILES	129	42	25%
TOTAL	262	77	23%



Hasta junio de 2021, la EPFAC contaba con un cumplimiento general muy bajo de personal (23%), lo que indica una alta brecha entre la planta autorizada y el personal realmente vinculado.

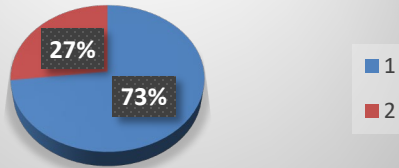
El mayor déficit se concentra en los suboficiales (6%), mientras que oficiales (27%) y civiles (25%) se mantienen en niveles similares, aunque muy bajo.

La situación evidencia la necesidad de fortalecer la gestión de talento humano, con prioridad en la vinculación de personal para equilibrar la estructura de personal.

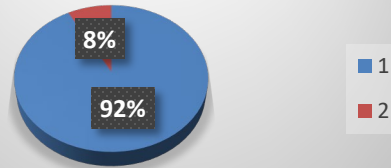
2021-DICIEMBRE			
CONCEPTO	TOE	No	CUMPLIMIENTO
OFICIALES	87	32	27%
SUBOFICIALES	46	4	8%
CIVILES	129	42	25%
TOTAL	262	78	23%



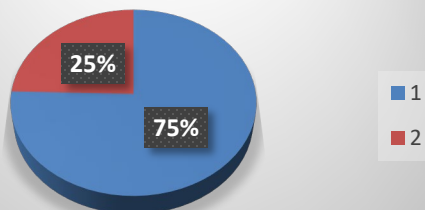
**OFICIALES HASTA DICIEMBRE
2021**



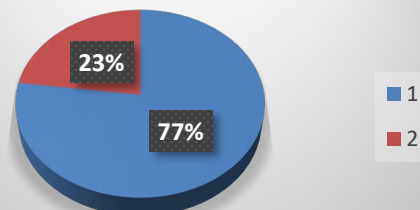
**SUBOFICIALES HASTA
DICIEMBRE 2021**



CIVILES HASTA DICIEMBRE 2021



TOTAL HASTA DICIEMBRE 2021



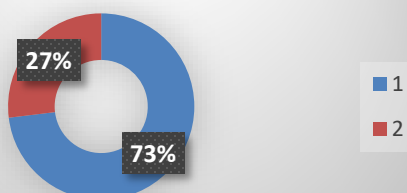
Hasta diciembre de 2021, la EPFAC enfrentaba una brecha significativa en el cumplimiento de personal, con una cobertura global de apenas el 23%.

Los suboficiales representan el punto crítico (8%), mientras que los oficiales y civiles mantienen porcentajes similares (27% y 25%), aunque todavía bajo

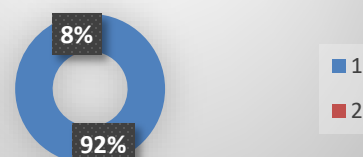
Este panorama evidencia la necesidad de estrategias de planeación y gestión del talento humano para aumentar la cobertura, especialmente en los cargos de suboficiales.

2022-JUNIO			
CONCEPTO	TOE	No	CUMPLIMIENTO
OFICIALES	95	35	27%
SUBOFICIALES	49	4	8%
CIVILES	146	43	23%
TOTAL	290	82	22%

OFICIALES HASTA JUNIO 2022

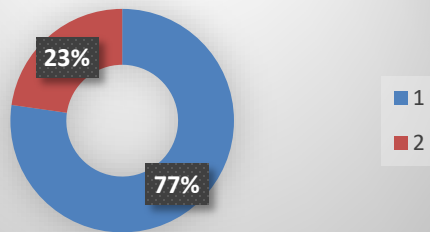


**SUBOFICIALES HASTA JUNIO
2022**

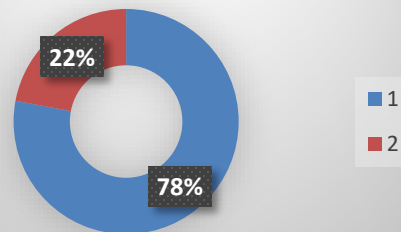




CIVILES HASTA JUNIO 2022



TOTAL HASTA JUNIO 2022



El cumplimiento global de cantidad de personal 22%

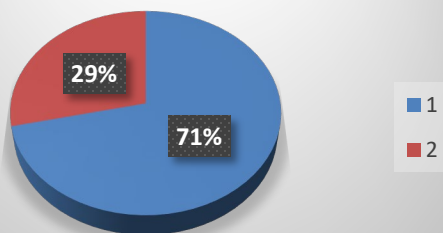
Los oficiales presentan el porcentaje más alto de cumplimiento de cantidad de personal, aunque todavía insuficiente.

El personal civil sostiene el cumplimiento en número absoluto de personal, pero su porcentaje (23 %) sigue limitado.

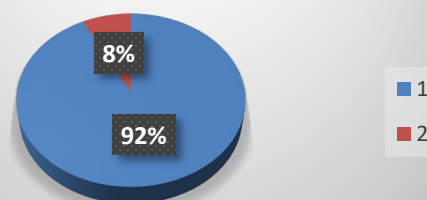
Los suboficiales son el grupo más crítico, con un nivel mínimo de personal, lo que representa un área de atención prioritaria.

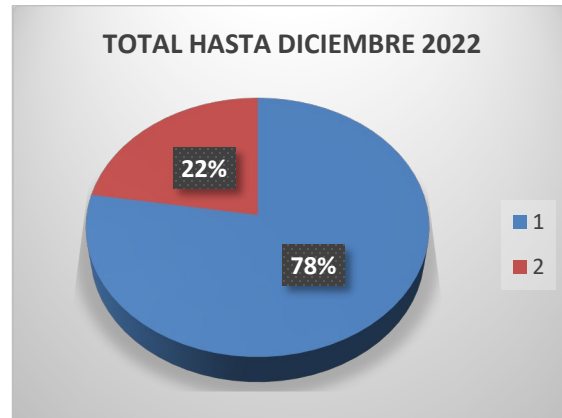
2022-DICIEMBRE			
CONCEPTO	TOE	No	CUMPLIMIENTO
OFICIALES	95	38	29%
SUBOFICIALES	49	4	8%
CIVILES	146	42	22%
TOTAL	290	84	22%

OFICIALES HASTA DICIEMBRE 2022



**SUBOFICIALES HASTA DICIEMBRE
2022**





El cumplimiento en cantidad de personal perteneciente global del 22 % es bajo y evidencia la necesidad de planes de fortalecimiento.

Los oficiales destacan como el grupo con mayor personal, pero aún lejos de un nivel satisfactorio.

Los civiles son determinantes en el total de personal, aunque su porcentaje (22 %) se mantiene limitado.

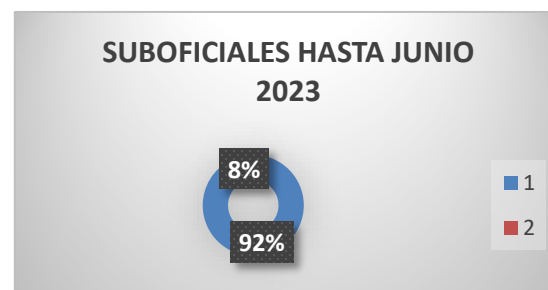
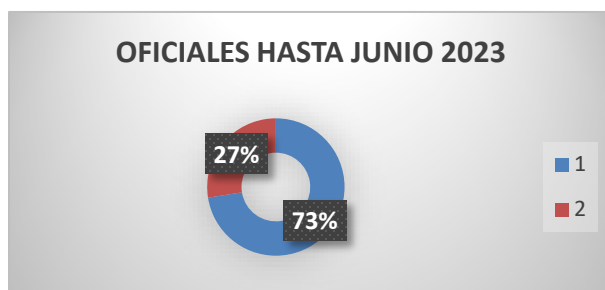
Los suboficiales requieren atención prioritaria, ya que su bajo nivel de personal afecta de manera directa los resultados institucionales.

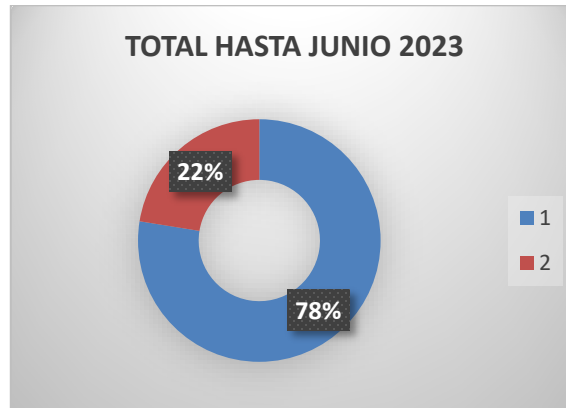
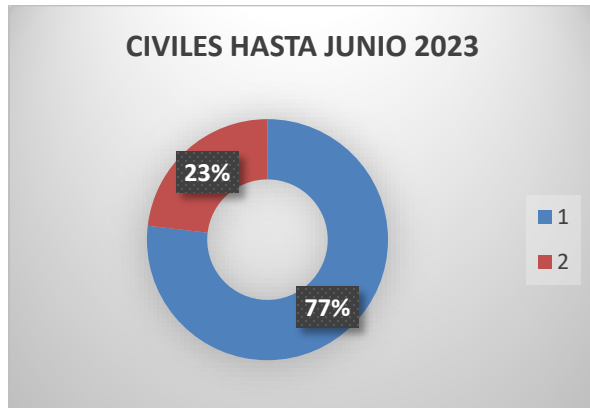
El mejor resultado proporcional de cantidad de empleados, lo tienen los oficiales (29 %).

El personal civil, por volumen, es el que más pesa en el resultado institucional de personal de la EPFAC.

Los suboficiales muestran un déficit crítico con solo el 8 % de cumplimiento en personal, siendo el grupo más vulnerable.

2023-JUNIO			
CONCEPTO	TOE	No	CUMPLIMIENTO
OFICIALES	95	36	27%
SUBOFICIALES	49	4	8%
CIVILES	146	44	23%
TOTAL	290	84	22%





El cumplimiento en cuanto a cantidad de personal institucional (22 %) es bajo, evidenciando que la mayoría de las categorías de personal no alcanza los criterios. Los oficiales muestran mayor cantidad de personal en la EPFAC, pero aún insuficiente. Los civiles, aunque son quienes más cumplen en número absoluto de cantidad de personal, se mantienen en niveles bajos de cumplimiento. Los suboficiales siguen siendo el grupo más crítico, con un porcentaje de cumplimiento casi nulo frente al total.

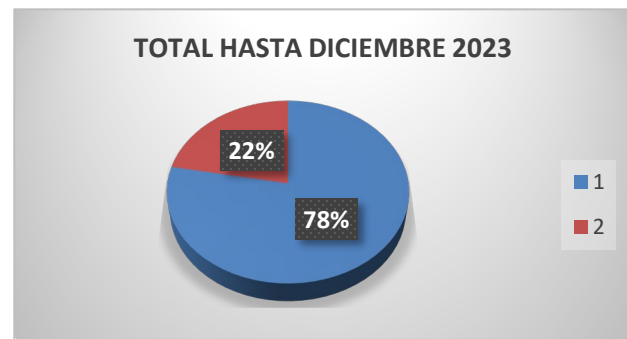
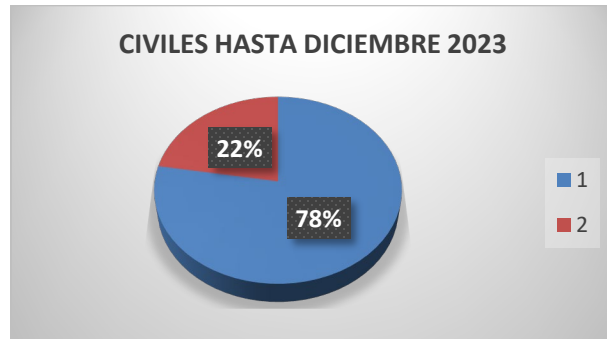
Comparativo interno (junio 2023)

Los oficiales presentan el mayor porcentaje de cumplimiento en cantidad de personal (27 %), aunque siguen por debajo del 30 %.

Los civiles, por su volumen, son el grupo que más aporta personal al total (44 de los 84 cumplidores, es decir, el 52 %).

Los suboficiales apenas suman 4 personas.2023-DICIEMBRE			
CONCEPTO	TOE	No	CUMPLIMIENTO
OFICIALES	95	35	27%
SUBOFICIALES	49	5	9%
CIVILES	146	42	22%
TOTAL	290	82	22%





El cumplimiento global del 22 % refleja una situación relevante, pues más del 75 % de la cantidad de personal que debe haber en la institución.

El grupo de oficiales tuvo mejor cantidad de personal (27 %), aunque aún insuficiente.

El personal civil aporta el mayor número de personal vinculado laboral (42), lo que impacta fuertemente en el promedio institucional.

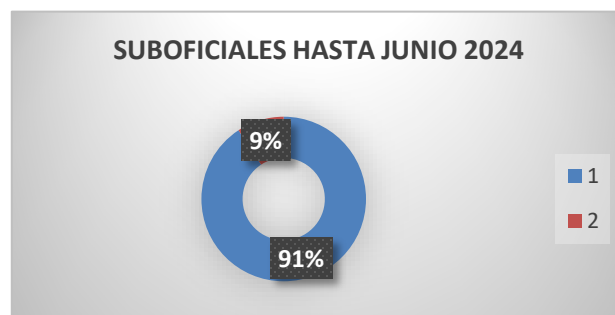
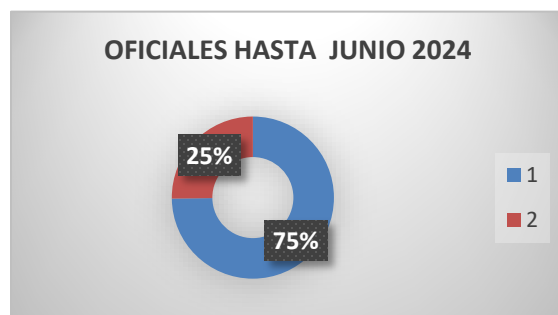
Los suboficiales muestran un nivel de cumplimiento en cantidad de personal muy bajo y constante (9 %), constituyendo el principal reto de mejora.

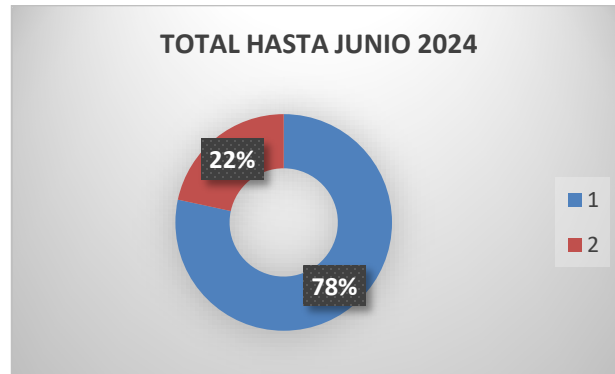
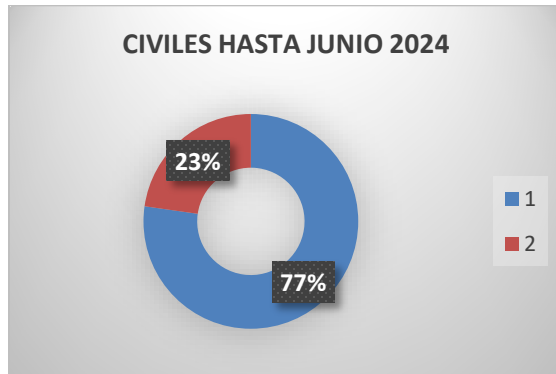
Comparativo interno (diciembre 2023)

Oficiales y civiles concentran la mayoría de cantidad de personal ($35 + 42 = 77$ personas, el 94 % del total de cumplidores).

Suboficiales representan un aporte marginal a la cantidad de personal (solo 5 personas).

2024-JUNIO			
CONCEPTO	TOE	No	CUMPLIMIENTO
OFICIALES	95	32	25%
SUBOFICIALES	49	5	9%
CIVILES	146	43	23%
TOTAL	290	80	22%





El cumplimiento en cantidad del personal global (27,6 %) es bajo, señalando un margen importante de mejora.

El grupo con mayor aporte al total de cumplimientos de cantidad de personal es el de civiles (43 personas, 54 % del total de cumplidores), lo cual refleja su peso numérico en la institución.

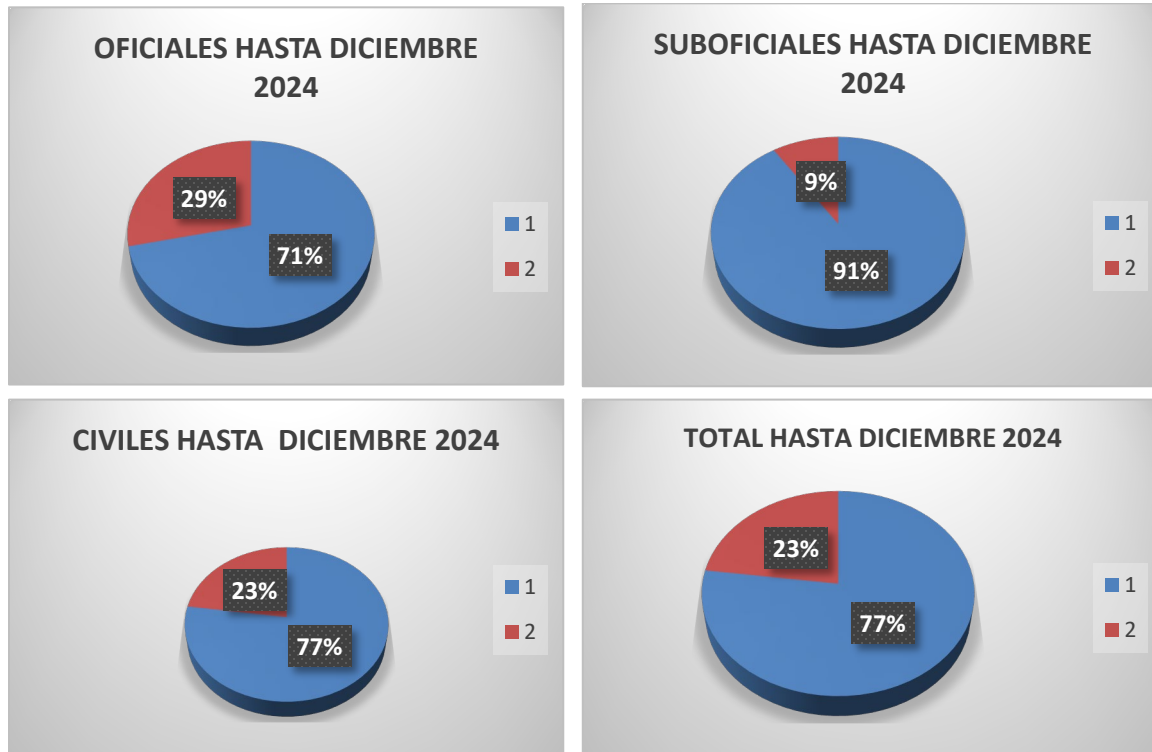
Los oficiales presentan la mejor proporción de cumplimiento en cantidad de personal, aunque no alcanzan la mitad de su TOE.

Los suboficiales requieren atención prioritaria: sus niveles de cumplimiento son muy inferiores al resto.

Comparativo interno del personal hasta junio 2024

- **Oficiales y civiles** muestran mejores niveles de cumplimiento en cantidad de personal (30–34 %), aunque aún bajos.
- **Suboficiales** se mantienen muy por debajo del promedio institucional.

2024-DICIEMBRE			
CONCEPTO	TOE	No	CUMPLIMIENTO
OFICIALES	95	38	29%
SUBOFICIALES	49	5	9%
CIVILES	146	43	23%
TOTAL	290	86	23%



El nivel general de cumplimiento (23 %) es bajo y preocupante, lo que evidencia la necesidad de implementar estrategias de mejora.

La mayor dificultad se encuentra en el personal suboficial, donde el cumplimiento no llega ni al 10 %.

Aunque los oficiales lideran en proporción, aún se encuentran lejos de un nivel aceptable. El personal civil, siendo el grupo más numeroso, tiene un peso significativo en el resultado global: mejorar su desempeño impactaría directamente el promedio institucional.

Comparativo entre grupos

El mayor cumplimiento en cantidad de personal oficiales (29 %).

El más bajo cumplimiento de cantidad de personal Suboficiales (9 %), con una brecha de 20 puntos porcentuales frente a oficiales.

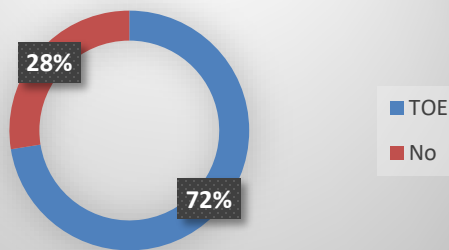
Los civiles se ubican en un nivel intermedio, pero sin superar el 25 %.

El personal se ve representado de la siguiente forma de enero hasta junio del presente año.

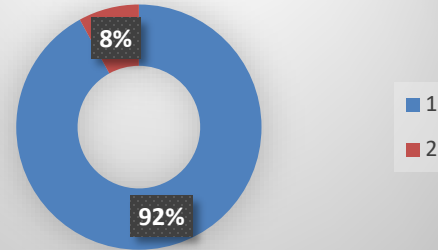
2025-JUNIO			
CONCEPTO	TOE	No	CUMPLIMIENTO
OFICIALES	87	33	28%
SUBOFICIALES	46	4	8%
CIVILES	129	41	24%
TOTAL	262	78	23%



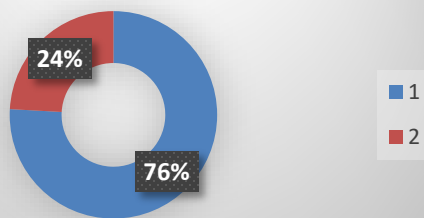
OFICIALES HASTA JUNIO 2025



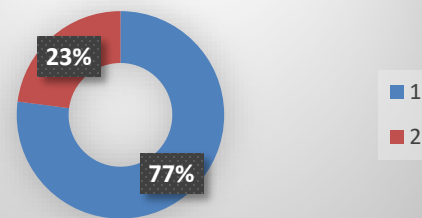
SUBOFICIALES HASTA JUNIO 2025



CIVILES HASTA JUNIO 2025



TOTAL HASTA JUNIO 2025



El cumplimiento global es bajo (29,8 %), lo que evidencia una necesidad de mejora.

Existe una brecha significativa entre suboficiales y los demás grupos, lo que sugiere que este segmento requiere un enfoque prioritario de intervención.

El desempeño más positivo lo tienen los oficiales, aunque aún no llega a un nivel satisfactorio (menos del 50 %).

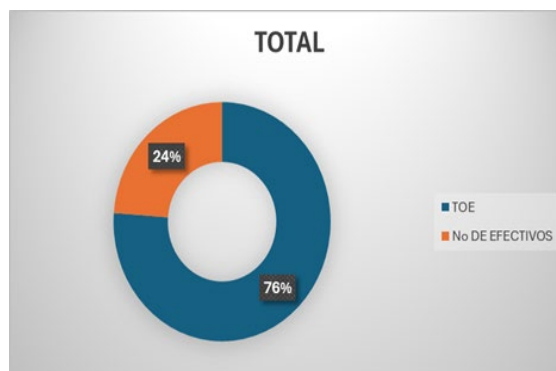
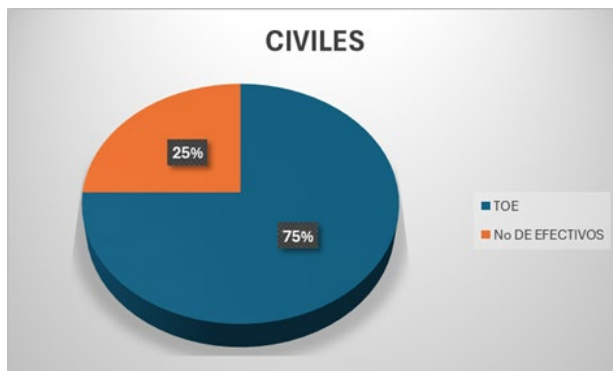
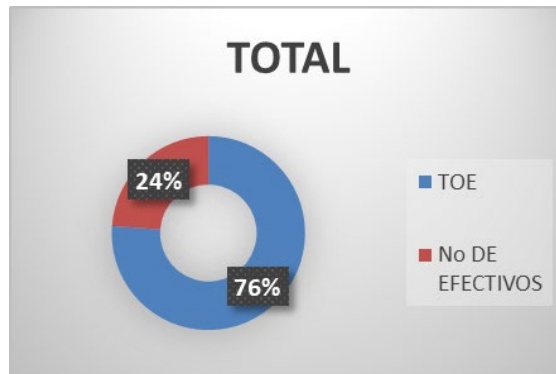
- La diferencia más marcada se da en los **suboficiales**, donde el cumplimiento es casi nulo en comparación con oficiales y civiles.
- Los **oficiales** son los que proporcionalmente presentan mayor cantidad de empleabilidad.
- Los **civiles** tienen el mayor número en términos absolutos (41), pero su proporción sigue siendo baja.

El personal se ve representado de la siguiente forma en el presente semestre hasta el mes de septiembre:

CONCEPTO	TOE	No DE EFECTIVOS	CUMPLIMIENTO
OFICIALES	87	35	29%
SUBOFICIA	4	4	8%



LES	6		
CIVILES	1 2 9	43	25%
TOTAL	2 6 2	82	25%



La planta de personal presenta un total autorizado (TOE) de 262 cargos, de los cuales actualmente se encuentran ocupados 82, lo que representa un cumplimiento general del 25%. Esta cifra evidencia una brecha significativa en la ocupación de cargos, que puede impactar la capacidad institucional para responder a las demandas misionales y de apoyo.

Oficiales: Se cuenta con 87 cargos autorizados, de los cuales solo 35 están ocupados, lo que representa un 29% de cumplimiento. Aunque este es el porcentaje más alto entre los tres grupos, aún refleja que más de dos tercios de los cargos no están siendo cubiertos. Esto podría limitar la toma de decisiones estratégicas y la dirección institucional.

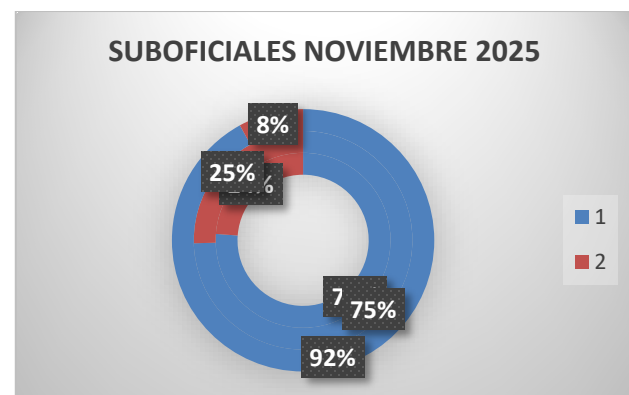
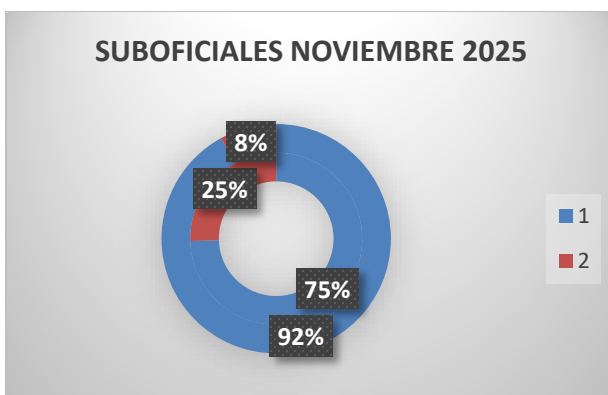
Suboficiales: Con 46 cargos autorizados, únicamente 4 están siendo ocupados, lo que equivale a un 8% de cumplimiento, el nivel más bajo de la tabla. Esta baja ocupación genera una alta presión operativa sobre el personal activo, reduciendo la capacidad de respuesta en procesos de apoyo y gestión administrativa.

Civiles: De 129 cargos autorizados, se encuentran ocupados 43, alcanzando un 25% de cumplimiento. Este grupo representa el mayor número de efectivos en comparación con oficiales y suboficiales, pero la baja cobertura implica que gran parte de las funciones de soporte administrativo y técnico no cuentan con el recurso humano suficiente.



En síntesis, la institución presenta una ocupación parcial de su TOE, con una mayor afectación en los niveles de suboficiales y civiles. Esto genera riesgos en la continuidad de procesos, recarga laboral, limitaciones en el desarrollo estratégico y posibles dificultades para garantizar la eficiencia institucional.

2025-NOVIEMBRE			
CONCEPTO	TOE	No	CUMPLIMIENTO
OFICIALES	87	34	39%
SUBOFICIALES	46	4	9%
CIVILES	129	44	34%
TOTAL	262	82	31%



Para el año 2025, con corte al mes de noviembre, la Escuela de Postgrados de la Fuerza Aeroespacial Colombiana evidencia un **avance en los niveles de cumplimiento del personal**, alcanzando un **31 %** respecto a la **Tabla de Organización y Equipo (TOE)**. Este resultado representa una **mejora progresiva frente a los años anteriores** (28 % en 2020 y 23 % en marzo de 2021), lo que refleja los esfuerzos institucionales orientados al fortalecimiento de la gestión del talento humano.



Del total de **262 cargos autorizados**, se encontraban **ocupados 82**, lo que indica un incremento sostenido en la vinculación y permanencia del personal dentro de las diferentes áreas académicas, administrativas y directivas.

Al analizar las categorías específicas se observa:

- **Oficiales:** De los 87 cargos contemplados en la TOE, se encontraban cubiertos 34, lo que equivale a un **cumplimiento del 39 %**, evidenciando un incremento significativo respecto a los años previos. Este aumento ha permitido fortalecer las áreas de liderazgo, planeación académica y gestión estratégica institucional.
- **Suboficiales:** De los 46 cargos autorizados, 4 se encontraban cubiertos, alcanzando un **cumplimiento del 9 %**. Aunque este grupo mantiene el nivel más bajo de cobertura, se observa una leve mejora frente a periodos anteriores, lo que representa un avance hacia el fortalecimiento del apoyo técnico y operativo.
- **Civiles:** De los 129 cargos aprobados, se encontraban ocupados 44, lo que corresponde a un **cumplimiento del 34 %**. Este indicador se mantiene estable respecto a años previos, consolidando la participación del personal civil en procesos administrativos, académicos y de soporte institucional.

En términos generales, los resultados de 2025 muestran una **tendencia positiva en la cobertura del personal**, reflejando los efectos de las estrategias implementadas para la **planeación, promoción y bienestar del talento humano**. No obstante, persisten **brechas significativas en las categorías de suboficiales y personal civil**, que requieren de una planeación más focalizada para garantizar una estructura organizacional equilibrada y sostenible.

Este avance progresivo demuestra el **compromiso institucional de la EPFAC** con la consolidación de un equipo humano competente, motivado y alineado con las metas misionales, contribuyendo así al fortalecimiento continuo de la calidad académica y la gestión administrativa.

2.12 Plan Estratégico del Talento Humano

Como resultado del análisis del periodo 2020–2025, se formula el Plan Estratégico del Talento Humano, orientado a la consolidación de los avances y la superación de brechas identificadas.

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Escuela de Postgrados de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (EPFAC) es la hoja de ruta que orienta la gestión del capital humano como eje fundamental del desarrollo institucional. Se fundamenta en la normatividad de Función Pública, el autodiagnóstico GETH y las políticas internas, con el propósito de garantizar un entorno laboral equitativo, motivador y orientado a la excelencia académica y administrativa.

Fortalecer la gestión del talento humano en la EPFAC mediante políticas, programas y acciones que promuevan el bienestar, el desarrollo profesional, la cultura organizacional y la eficiencia institucional.

Responsables de Implementación

Comando de Personal: Orientación estratégica de la gestión del talento humano.



Dirección de Talento Humano: Planeación y ejecución de programas.

Departamento Estratégico de Transformación: Innovación, cultura organizacional y seguimiento.

Dependencias Académicas y Administrativas: Implementación de acciones en su nivel.

El presente Plan Estratégico del Talento Humano se constituye en un instrumento integral que articula la gestión de las personas con la misión y visión de la EPFAC. Su implementación permitirá mejorar el bienestar, la motivación y el desempeño del personal, consolidando una cultura organizacional sólida, orientada al servicio y a la excelencia.

Este plan constituye la base para la proyección del talento humano de la EPFAC hacia el 2032, asegurando la alineación con la política institucional de gestión humana del Comando de la Fuerza y con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Conclusión del Capítulo II: Gestión (2020–2025)

La gestión del talento humano de la Escuela de Postgrados de la Fuerza Aeroespacial Colombiana durante el periodo estratégico 2020–2025 evidencia avances significativos en formación, bienestar, liderazgo y desarrollo profesional, a pesar de las limitaciones derivadas de la baja ocupación de la planta de personal. Los resultados de ejecución reflejan una cultura institucional orientada al aprendizaje continuo y al fortalecimiento de la calidad educativa. Sin embargo, persisten desafíos en la vinculación y permanencia del talento, especialmente en los niveles suboficiales y civiles, lo que exige la implementación de políticas más flexibles y sostenibles.

El Plan Estratégico del Talento Humano se proyecta, así como el instrumento integrador que permitirá consolidar estos logros, superar las brechas existentes y orientar la gestión del capital humano hacia la excelencia y la sostenibilidad institucional al horizonte 2032.

CAPÍTULO III. PROYECCIÓN DEL TALENTO HUMANO (2026–2032)

3.1 Visión estratégica a futuro

Esta visión se enmarca en los lineamientos estratégicos del **Comando de la Fuerza Aeroespacial Colombiana** y del **Proyecto Educativo Institucional (PEI)**, garantizando su coherencia con los objetivos nacionales de defensa, desarrollo del talento humano y educación superior.

La **Escuela de Postgrados de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (EPFAC)** proyecta su gestión del talento humano hacia el año **2032**, consolidándose como una institución líder en **formación avanzada, innovación educativa, equidad de género e inclusión**, comprometida con el **desarrollo integral** de sus servidores militares y civiles.

Esta visión se orienta a fortalecer una **gestión moderna, inclusiva, equitativa y sostenible del talento humano**, capaz de anticiparse a los cambios tecnológicos, educativos y sociales que transforman la educación superior y la defensa nacional. La EPFAC concibe a su personal como el **recurso estratégico más valioso**, motor de la excelencia institucional y del liderazgo en el ámbito aeroespacial.

La institución promoverá entornos laborales y académicos **libres de discriminación**, donde prevalezcan el respeto, la igualdad de oportunidades, la participación activa de



hombres y mujeres en todos los niveles jerárquicos, y el reconocimiento a la diversidad como un factor de innovación y cohesión organizacional.

El futuro del Talento Humano EPFAC se sustenta en los siguientes principios:

- **Competencia y liderazgo:** servidores con alto nivel técnico, ético y profesional, comprometidos con la excelencia y el servicio a la nación.
- **Innovación y aprendizaje continuo:** una cultura institucional orientada a la mejora permanente, la gestión del conocimiento y la adaptación al cambio.
- **Bienestar, equidad e inclusión:** promoción de condiciones laborales, académicas y personales que favorezcan el desarrollo humano integral, la igualdad de género y la participación equitativa en todos los ámbitos institucionales.

3.2 Objetivos y líneas de acción futuras

Objetivos estratégicos

Para la gestión del talento humano de la Escuela de Postgrados de la Fuerza Aeroespacial Colombiana se orientan a consolidar una institución moderna, innovadora, equitativa e inclusiva, que promueva el desarrollo integral de sus servidores y contribuya al fortalecimiento de la Fuerza en el marco de los desafíos del contexto aeroespacial y educativo del siglo XXI.

1. **Fortalecer la gestión integral del talento humano**, consolidando una cultura institucional centrada en el desarrollo, el liderazgo, la ética y la corresponsabilidad, con énfasis en la igualdad de oportunidades y la valoración del mérito.
2. **Implementar estrategias de formación continua y educación avanzada**, con enfoque digital, innovador, flexible e inclusivo, que garantice la participación equitativa de hombres y mujeres, y promueva la accesibilidad para toda la comunidad institucional.
3. **Promover la internacionalización, la cooperación y el intercambio académico y profesional**, impulsando alianzas que favorezcan la transferencia de conocimiento, la diversidad cultural y la participación activa de todos los grupos poblacionales en escenarios de investigación y desarrollo.
4. **Garantizar la equidad de género, la inclusión y el bienestar integral**, como pilares de la convivencia, la cohesión social y el fortalecimiento del clima organizacional, fomentando entornos laborales y académicos seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de discriminación.
5. **Optimizar los sistemas de evaluación, seguimiento y desarrollo del talento**, incorporando indicadores de equidad, desempeño y satisfacción, junto con mecanismos de retroalimentación que fortalezcan la gestión transparente y participativa del recurso humano.
6. **Integrar la sostenibilidad, la transformación digital, la innovación y la diversidad**, como motores de la competitividad institucional a largo plazo, asegurando que la gestión del talento humano responda de manera equitativa, inclusiva y adaptativa a los retos del entorno global.



Líneas de acción futuras

- **Línea 1. Desarrollo humano, liderazgo institucional y equidad:** implementación de programas de formación en liderazgo transformacional, comunicación efectiva, gestión emocional y competencias para la equidad de género e inclusión, dirigidos a todos los niveles jerárquicos.
- **Línea 2. Innovación educativa y transformación digital inclusiva:** implementación de entornos virtuales inteligentes, capacitación en inteligencia artificial educativa y metodologías activas de aprendizaje, garantizando la accesibilidad, la participación equitativa y la eliminación de brechas digitales.
- **Línea 3. Formación y actualización permanente con enfoque inclusivo:** fortalecimiento de alianzas con instituciones nacionales e internacionales para programas de posgrado, especializaciones y diplomados especializados, promoviendo la igualdad de oportunidades y la participación equilibrada de género en todos los procesos formativos.
- **Línea 4. Bienestar, inclusión y clima organizacional:** promoción de políticas de conciliación vida–trabajo, salud mental, bienestar psicosocial, inclusión, equidad de género y cultura de paz, que fortalezcan la cohesión, el respeto y el sentido de pertenencia institucional.
- **Línea 5. Internacionalización, cooperación y diversidad cultural:** desarrollo de redes y convenios académicos con escuelas militares y universidades extranjeras, fomentando la movilidad docente y estudiantil bajo principios de equidad, inclusión y respeto por la diversidad.
- **Línea 6. Evaluación, equidad y mejora continua:** consolidación de sistemas de información para seguimiento del desempeño, evaluación de impacto y actualización anual del Plan de Talento Humano, incorporando indicadores de equidad de género, inclusión y bienestar integral.

Estas líneas de acción guiarán la implementación del nuevo ciclo estratégico **2025–2032**, asegurando el fortalecimiento del talento humano como motor del desarrollo educativo, tecnológico, social e inclusivo de la **Escuela de Postgrados de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (EPFAC)**.

3.3 Nuevos desafíos institucionales

El escenario proyectado hacia **2032** plantea una serie de desafíos que la **EPFAC** deberá afrontar mediante la actualización permanente de sus estrategias y políticas de talento humano, garantizando la equidad de género, la inclusión y la igualdad de oportunidades en todos los niveles de gestión.

El entorno global y nacional presenta nuevos retos para la gestión del talento humano, los cuales demandan adaptabilidad, liderazgo, compromiso social y visión estratégica:

- **Transformación digital y gestión del conocimiento inclusiva:** incorporación de tecnologías disruptivas en los procesos académicos y administrativos, fortaleciendo las competencias digitales de todos los servidores y asegurando el acceso equitativo a los recursos tecnológicos, en consonancia con la **Estrategia de Gobierno Digital** y el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**.



- **Cambio generacional y gestión intergeneracional con enfoque de diversidad:** atención a la coexistencia de diversas generaciones, géneros y perfiles en el entorno laboral y académico, promoviendo la mentoría, el aprendizaje mutuo y el respeto por las diferencias individuales como fuente de innovación institucional.
- **Atracción, desarrollo y retención del talento especializado y diverso:** implementación de estrategias que fortalezcan la fidelización, el desarrollo de carrera y la participación equitativa de hombres y mujeres, así como de poblaciones diversas, en los procesos de formación, liderazgo y toma de decisiones.
- **Educación inclusiva, equitativa y sostenible:** diseño e implementación de políticas que promuevan la equidad de género, la accesibilidad, la responsabilidad ambiental y la sostenibilidad como principios transversales de la gestión del talento humano.
- **Fortalecimiento del bienestar, la inclusión y la resiliencia institucional:** consolidación de entornos seguros, saludables, libres de discriminación y emocionalmente estables que favorezcan la productividad, la convivencia y la calidad de vida de toda la comunidad académica y administrativa.
- **Alineación con la política pública en defensa, educación y equidad:** articulación constante con los planes y lineamientos del **Ministerio de Educación Nacional**, el **Sector Defensa** y el **Comando de la Fuerza Aeroespacial Colombiana**, integrando la perspectiva de género y la inclusión como componentes estratégicos de la gestión institucional.

3.4 Plan de seguimiento y actualización

El seguimiento al presente **Plan Integral de Gestión del Talento Humano** estará a cargo del **Departamento de Desarrollo Humano (DEDHU)**, en coordinación con la **Sección de Calidad (DECAE)**, el **Servicio de Educación Aeronáutica y Espacial (SEDAP)** y las demás dependencias involucradas, garantizando la aplicación transversal de los principios de **equidad de género, inclusión y diversidad** en todos los procesos de evaluación y mejora continua.

El proceso de seguimiento y actualización incluirá:

- **Revisión anual** del cumplimiento de los objetivos y líneas de acción, incorporando análisis diferenciados por género y población, con el fin de promover la igualdad de oportunidades y la participación equitativa.
- **Evaluación de impacto** mediante indicadores de gestión, desempeño, satisfacción y bienestar, que incluyan mediciones sobre clima laboral, equidad y condiciones de inclusión.
- **Actualización bienal del Plan**, asegurando su coherencia con los lineamientos del **Comando de la Fuerza Aeroespacial Colombiana**, las políticas institucionales vigentes y los marcos nacionales sobre equidad de género e inclusión en el sector público.
- **Socialización de resultados y buenas prácticas** ante la comunidad académica y administrativa, promoviendo la transparencia, la participación y la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la no discriminación.



Este plan de seguimiento y actualización permitirá mantener una gestión del talento humano moderna, participativa y orientada a la mejora continua, donde la equidad y la inclusión sean ejes fundamentales para la sostenibilidad y la excelencia institucional.

3.5 Recomendaciones estratégicas para el periodo 2026–2032

1. **Actualizar el Plan de Talento Humano** cada dos años, integrando los cambios normativos, tecnológicos y estructurales del Sistema Educativo de la Fuerza Aeroespacial Colombiana, e incorporando los lineamientos nacionales e institucionales sobre **equidad de género, inclusión y diversidad** en la gestión pública.
2. **Fortalecer la articulación entre los ejes de formación, bienestar, egresados, equidad e internacionalización**, asegurando su papel como componentes transversales que promuevan el desarrollo integral, la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de la diversidad dentro de la comunidad académica y administrativa.
3. **Priorizar la gestión basada en competencias** con enfoque inclusivo, vinculando la evaluación del desempeño con los procesos de capacitación, promoción y desarrollo profesional, garantizando la participación equitativa de hombres y mujeres, así como de grupos diversos en todos los niveles jerárquicos.
4. **Garantizar la sostenibilidad del talento humano**, mediante la planificación del relevo generacional, la transferencia del conocimiento institucional y la consolidación de entornos laborales seguros, respetuosos e inclusivos que favorezcan la permanencia y el compromiso del personal.
5. **Consolidar una cultura de evaluación, equidad y mejora continua**, como base de la calidad, la innovación y la proyección internacional de la EPFAC, promoviendo la corresponsabilidad institucional en la construcción de espacios laborales y académicos libres de discriminación y orientados al mérito.

Conclusión del Capítulo III: Proyección

La proyección del talento humano de la **Escuela de Postgrados de la Fuerza Aeroespacial Colombiana (EPFAC)** hacia el horizonte **2032** se consolida como una apuesta por la **sostenibilidad, la excelencia académica, la equidad y la transformación institucional**. La visión estratégica, los objetivos y las líneas de acción definidas en este capítulo reflejan el compromiso de la EPFAC con el desarrollo de una comunidad académica **innovadora, ética, diversa e inclusiva**, plenamente alineada con la **misión aeroespacial del país** y con los principios del **Comando de la Fuerza Aeroespacial Colombiana**.

La implementación del presente plan permitirá garantizar la continuidad de los logros alcanzados entre **2020 y 2025**, fortaleciendo una **gestión humana moderna, participativa y orientada a resultados**, en la que la **equidad de género, la inclusión y el respeto por la diversidad** se consolidan como ejes transversales para el bienestar, el liderazgo y la cohesión institucional.

De esta manera, la EPFAC avanza hacia el **2032** como una institución líder en la formación avanzada, comprometida con la **excelencia educativa, la innovación y la justicia social**, contribuyendo al desarrollo del talento humano que impulsa el



progreso y la proyección de la **Fuerza Aeroespacial Colombiana** en el ámbito nacional e internacional.

Anexos

- ✓ Los siguientes documentos complementan el presente capítulo, proporcionando la base normativa y procedimental que respalda la gestión y proyección del talento humano.
- ✓ Resolución 064 del 24 de enero de 2018 – Nombramientos
- ✓ OAP 1-001 del 2 de enero de 2018 – Traslados personal civil
- ✓ GH-JERLA-PR-027 Procedimiento de ascenso personal militar FAC (1)
- ✓ GH-JEPHU-PG-001 Programa de inducción y reinducción V3
- ✓ GH-JEPHU-INS-002 Instructivo traslados personales militar V2
- ✓ GH-JEA-INS-039 Parámetros y criterios para la convocatoria, selección y designación de docentes hora cátedra IES FAC
- ✓ GH-INS-103 Instructivo escalafonamiento o promoción profesores militares V4
- ✓ DP-17-2016 Directiva permanente selección e incorporación aspirantes a cadetes curso regular de oficiales
- ✓ Proceso Vinculación 1 – Última revisión OFCAE
- ✓ Directiva n° 016 de la Procuraduría General de la Nación
- ✓ Dp-jefab-036-2021 lineamientos para el enfoque de género y prevención de violencias basadas en genero con estándares OTAN para el personal de la fuerza aérea colombiana.