



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO EPFAC

INTRODUCCIÓN

La Fuerza Aérea Colombiana se considera una Fuerza líder en el manejo y aplicación de temas de Direccionamiento Estratégico, Gestión Humana y Gestión por Procesos; los cuales han mantenido una dinámica cambiante que le han permitido evolucionar institucionalmente, teniendo en cuenta los cambios normativos, así como los lineamientos emitidos por el Sector Defensa, así como las autoridades administrativas líderes de políticas institucionales.

Por lo anterior, mediante Disposición N°061 del 22 de diciembre de 2017, expedida por el comandante de la Fuerza Aérea Colombiana, se reestructura la organización de las dependencias de las FAC, se reasignan las Tablas Organización y Equipo T.O.E, de allí nace una nueva estructura organizacional creándose el Comando de Personal, que tiene como misión principal: Gestionar el desarrollo integral del talento humano para liderar el poder aéreo y espacial.

En cumplimiento al Decreto 1499 de 2017, se formula el Plan Estratégico del Talento Humano de la Fuerza Aérea Colombiana, para la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, este Plan tiene como propósito la articulación de los lineamientos en materia de Gestión Humana a la misión y la visión de la EPFAC, y se constituye como documento rector en el que se compilan los elementos fundamentales del proceso Gestión Humana, para el personal Militar y Civil.

La Gestión Humana para la FAC, es el elemento transversal a todos los procesos que permite el cumplimiento de la Misión, por eso se hace necesario el establecimiento de planes, políticas y procedimientos, que reflejan el direccionamiento de la Institución en todos los aspectos del talento Humano por parte de la Escuela de Postgrados FAC.



Entre estos documentos Institucionales propios del desarrollo del proceso Gestión Humana, establecidos para la vigencia 2020 se resaltan:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan General de Bienestar
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo
- Plan de Monitoreo del SIGEP
- Reglamento de Ética
- Programa de Inducción y Reinducción



1. MARCO LEGAL

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

Documento	Descripción
DECRETO 1253 DE 1988	Por el cual se reforma el estatuto del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares (Decreto 1799 de 2000. Artículo 78)
DECRETO 1211 DE 1990	Por el cual se reforma el estatuto del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares
DECRETO 1214 DE 1990	Por el cual se reforma el estatuto y el régimen prestacional civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional.
LEY 30 DE 1992	Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior
LEY 44 DE 1993	Por la cual se modifica y adiciona la Ley 23 de 1982 y se modifica la Ley 29 de 1944
LEY 55 DE 1993	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el Trabajo", adoptados por la 77a. Reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra, 1990.
LEY 100 DE 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
LEY 115 DE 1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación
LEY 179 DE 1994	Por la cual se introducen algunas modificaciones a la Ley 38 de 1989, Orgánica de Presupuesto.
LEY 190 DE 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa
LEY 225 DE 1995	Por la cual se modifica la Ley Orgánica de Presupuesto
LEY 352 DE 1997	Por la cual se reestructura el sistema de salud y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad social para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.
LEY 403 DE 1997	Por la cual se establecen estímulos para los sufragantes.
LEY 489 DE 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.



LEY 522 DE 1999	DE	Por medio de la cual se expide el Código Penal Militar.
LEY 599 DE 2000	DE	Por la cual se expide el Código Penal.
LEY 734 DE 2002	DE	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único
LEY 906 DE 2004	DE	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal. (Corregida de conformidad con el Decreto 2770 de 2004)
LEY 909 DE 2004	DE	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
LEY 923 DE 2004	DE	Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que deberá observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen pensional y de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública de conformidad con lo establecido en el Artículo 150, numeral 19, literal e) de la Constitución Política.
LEY 951 DE 2005	DE	Por la cual se crea el acta de informe de gestión.
LEY 979 DE 2005	DE	Por medio de la cual se modifica parcialmente la Ley 54 de 1990 y se establecen unos mecanismos ágiles para demostrar la unión marital de hecho y sus efectos patrimoniales entre compañeros permanentes.
LEY 1033 DE 2006	DE	Por la cual se establece la Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector Defensa, se derogan y modifican unas Disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se conceden unas facultades conforme al numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política.
LEY 1064 DE 2006	DE	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación
LEY 1104 DE 2006	DE	Por medio de la cual se modifican artículos del Decreto 1790 de 2000, en la carrera de los integrantes de las Fuerzas Militares.
LEY 1405 DE 2010	DE	Por medio de la cual se modifican algunos artículos del Decreto-ley 1790 de 2000 modificado por la Ley 1104 de 2006, Decreto-ley 1791 de 2000 y se dictan otras disposiciones



LEY 1407 DE 2010	Por la cual se expide el Código Penal Militar.
LEY 1437 DE 2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
LEY 1438 DE 2011	Por medio de la cual se reforma el sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones
LEY 1562 DE 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
LEY 1616 DE 2013	Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones
LEY 1755 DE 2015	Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
LEY 1822 DE 2017	Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones".
LEY 1861 DE 2017	Por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización.
LEY 1862 DE 2017	Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar.
LEY ESTATUTARIA 1751 DE 2015	Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.
LEY 1952 DE 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
DECRETO 2400 DE 1956	Por el cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
DECRETO 1042 DE 1978	"Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden Nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones".
DECRETO 614 DE 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
DECRETO 094 DE 1989	Por el cual se reforma el estatuto de la capacidad sicofísica, incapacidades, invalideces e indemnizaciones del personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, soldados, Grumetes, Agentes, Alumnos de las Escuelas de Formación y personal civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional.
DECRETO 989 DE 1992	Por el cual se reglamentan algunas disposiciones del decreto 1211 de 1990, estatuto del personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares.



DECRETO 2150 DE 1995	Por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.
DECRETO 1567 DE 1998	Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
DECRETO 1790 DE 2000	Por el cual se modifica el Decreto que regula las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares.
DECRETO 1792 DE 2000	Por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional, se establece la carrera administrativa especial
DECRETO 1796 DE 2000	Por el cual se regula la evaluación de la capacidad psicofísica y de la disminución de la capacidad laboral, y aspectos sobre incapacidades, indemnizaciones, pensión por invalidez e informes administrativos por lesiones, de los miembros de la Fuerza Pública, Alumnos de las Escuelas de Formación y sus equivalentes en la Policía Nacional, personal civil al servicio del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares y personal no uniformado de la Policía Nacional vinculado con anterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993"
DECRETO 1799 DE 2000	Por el cual se dictan las normas sobre evaluación y clasificación para el personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares y se establece otras disposiciones
DECRETO 1795 DE 2000	Por el cual se estructura el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional
DECRETO 1495 DE 2002	Por el cual se reglamentan algunas disposiciones del Decreto Ley 1790 de 2000
DECRETO 1609 DE 2002	Por el cual se reglamenta el manejo y transporte terrestre automotor de mercancías peligrosas por carretera.
DECRETO 4433 DE 2004	Por medio del cual se fija el régimen pensional y de asignación de retiro de los miembros de la Fuerza Pública
DECRETO 3131 DE 2005	Por el cual se establece una bonificación de actividad judicial para jueces y fiscales.
DECRETO 4741 DE 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la prevención y el manejo de los residuos o Desechos peligrosos generados en el marco de la gestión integral.
DECRETO 091 DE 2007	"Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal".
DECRETO 092 DE 2007	Por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa.
DECRETO 1428 DE 2007	Por el cual se compilan las normas del Decreto-ley 1790 de 2000, "por el cual se modifica el decreto que regula las normas de carrera del personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares".
DECRETO 4788 DE 2008	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional para los servidores públicos de la Justicia Penal Militar.



DECRETO 4567 DE 2011	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y Decreto-ley 770 de 2005.
DECRETO 19 DE 2012	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.”
DECRETO 1443 DE 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
DECRETO 0991 DE 2015	Por el cual se fija el régimen de asignación de retiro a un personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares. El presidente de la República de Colombia, en ejercicio de sus facultades constitucionales
DECRETO 055 DE 2015	Tiene como objetivo establecer las reglas para la afiliación y el pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales de los estudiantes
DECRETO 1072 DE 2015	Recopila todas las normas de las diferentes reglamentaciones existentes para poder establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST).
DECRETO 1338 DE 2015	Mediante el cual el presidente de la República delega en los Ministros y en los Directores de Departamentos Administrativos asuntos relacionados con la declaratoria de vacantes temporales y definitivas en determinados empleos; así como la forma de su provisión
DECRETO 414 DE 2016	Por el cual se modifica el Decreto 1338 de 2015 y se aclara su artículo 2°Delegación de la declaración y provisión de vacancias temporales
DECRETO 042 DE 2016	Por el cual se modifica parcialmente el artículo 1° del Decreto No. 405 de 2006
DECRETO 1499 DE 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecida en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
DECRETO 977 DE 2018	Por medio del cual se modifica parcialmente el Decreto 1070 de 2015 en lo relacionado con la reglamentación del servicio de reclutamiento, control reservas y la movilización.
RESOLUCIÓN 390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación
RESOLUCIÓN 0312 de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST



2. ALCANCE

Este plan inicia con la identificación de necesidades y estructuración de los planes institucionales asociados a la Dimensión Talento Humano, y termina con el seguimiento y control de las actividades definidas. Así mismo, su aplicación tiene como población objetivo el personal militar y civil de la EPFAC, según corresponda, conforme la normatividad vigente y lo establecido en cada plan institucional.

3. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral del personal Militar y Civil de la EPFAC y establecer los mecanismos para el seguimiento y evaluación de las mismas.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar habilidades y competencias a través de la capacitación y entrenamiento del personal militar y civil de acuerdo con las necesidades identificadas para un mejor desempeño.
- Promover el mejoramiento de la calidad de vida laboral mediante programas y servicios orientados a satisfacer las necesidades de bienestar del personal militar y civil y sus familias.
- Promover, mantener y mejorar la salud de los trabajadores en la Institución mediante el control de los peligros generados en las actividades laborales, logrando de esta forma un ambiente sano y confortable.
- Definir acciones y mecanismos para el fortalecimiento de la Gestión Estratégica del talento humano de acuerdo con la normatividad vigente.



5. MARCO ESTRATÉGICO

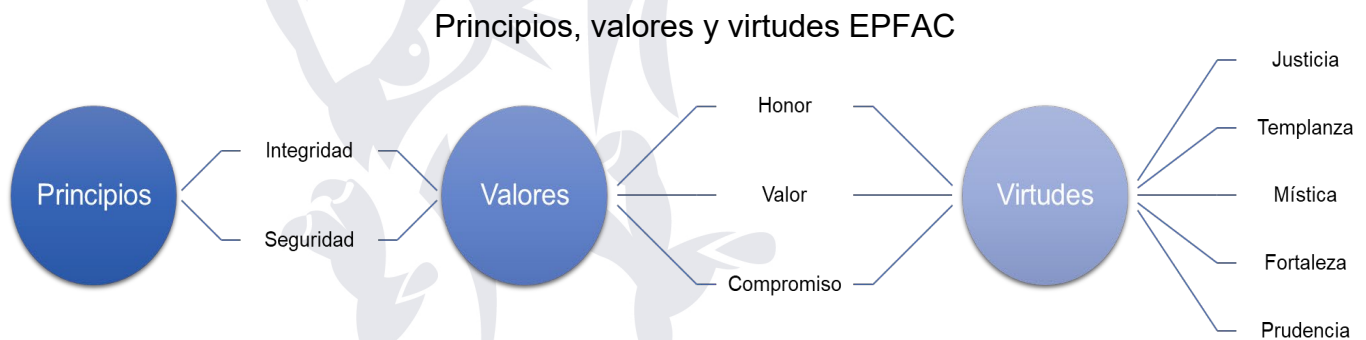
5.1 Misión EPFAC

Desarrollar programas de Educación Superior y capacitar en el campo militar y profesional aeronáutico, para contribuir al desarrollo del talento humano y al liderazgo de la Fuerza en el ámbito del Poder Aéreo Nacional.

5.2 Visión EPFAC

Para ejercer el dominio en el aire, el espacio y el ciberespacio, la Fuerza Aérea será innovadora, polivalente, interoperable, líder y referente regional, con alcance global y con capacidades disuasivas reales, permanentes y sostenibles.

La Escuela de Postgrados FAC - EPFAC, acoge los principios, valores y virtudes de la Fuerza Aérea, estableciendo:



Fuente: Fuerza Aérea Colombiana (2020).
Estrategia para el desarrollo aéreo y espacial de la FAC 2042.



Principios

- **Integridad:** las decisiones y actuaciones de los miembros de la EPFAC serán transparentes y demostrarán coherencia, profesionalismo, honestidad y dedicación a la misión encomendada, asumiendo con honor y respeto la investidura militar. Es deber del militar tener un comportamiento irreprochable ante su propia conciencia y sociedad.
- **Seguridad:** todas las actuaciones de los miembros de la organización están orientadas a la preservación de la vida -valor fundamental de la Nación- y a la conservación de los recursos asignados a la Institución. La seguridad cuenta con un componente de solidaridad, que implica la corresponsabilidad que existe entre dos o más personas que comparten una obligación o compromiso, donde cada una de ellas propende por su cuidado personal, pero a la vez promueve el bienestar del otro, del grupo social y de la Institución.

Valores

- **Honor.** Es la cualidad moral y característica fundamental de los miembros de la Institución en estricto cumplimiento de los deberes personales e institucionales, en público y privado, siendo coherentes en el pensar, decir y hacer. Los comportamientos vinculados con el honor son la rectitud y la confianza.
- **Valor.** Es la conducta decidida hacia los intereses comunes de los miembros de la Fuerza Aérea, enfrentando con fortaleza las situaciones críticas y de alta exigencia, incluso cuando ellas implican renunciar a ellos mismos. Los comportamientos vinculados al valor son fuerza y disciplina.
- **Compromiso.** Es la condición que permite tener clara conciencia de la responsabilidad, gran sentido de disponibilidad y actitud de liderazgo. Los comportamientos vinculados con el compromiso son orgullo y lealtad.



Virtudes

- **Justicia:** Constante y firme voluntad de dar a cada quien lo que le corresponde.
- **Templanza:** Cualidad que modera la atracción de los placeres y procura el equilibrio en el uso de los bienes. Asegura el dominio de la voluntad sobre los instintos y mantiene los deseos en los límites de la honestidad. Implica la moderación en el actuar y da como resultado el dominio propio.
- **Mística:** Grado máximo de perfección y conocimiento, se traduce aquí como amor que se tiene por la institución y la pasión con la que se sirve a ella.
- **Fortaleza:** Capacidad mental de soportar factores adversos, persistir, acometer retos y perseverar en la práctica de principios, valores y virtudes.
- **Prudencia:** Sensatez y buen juicio en el actuar. Es la virtud de la rectitud moral, de la recta razón en el obrar.

Los principios, valores y virtudes institucionales de la Escuela de Postgrados FAC, se articulan con los valores establecidos en la PEFuP así:

PEFuP	EPFAC
Justicia	Virtud: justicia
Honestidad	Principio: integridad
Lealtad	Valores: compromiso - componente lealtad
Valor	Valores: valor
Responsabilidad	Valores: compromiso
Disciplina	Valores: valor
Respeto	Valores: compromiso – componente lealtad
Compromiso	Valores: compromiso
Solidaridad	Principio: seguridad – componente solidaridad.
Servicio	Principio: integridad Valores: compromiso Valores: Honor – Rectitud
Seguridad	Principio: seguridad
Vocación	Principio: integridad
Templanza	Virtud: templanza

Fuente: Fuerza Aérea Colombiana (2020).
Estrategia para el desarrollo aéreo y espacial de la FAC 2042.



5.3 Mapa de Procesos

La Fuerza contempla un (1) proceso gerencial, un (1) proceso misional, dos (2) procesos de soporte, conformados por un proceso de gestión humana dentro del cual se encuentra inmerso el Sistema Educativo de la FAC y un proceso de gestión de apoyo, y un (1) proceso de evaluación y mejora que es transversal a los procesos anteriormente mencionados.



Proceso de Gestión Humana

El proceso de Gestión Humana es el proceso aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, los conocimientos y las habilidades de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general. El proceso de ayudar a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades.



El proceso de Gestión Humana incorpora y administra el personal de la Fuerza Aérea Colombiana, desarrollando su talento humano mediante la conducción de programas educativos acordes con las necesidades institucionales. Promueve la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico en el campo aeronáutico; motiva y mantiene el compromiso del personal ofreciéndole una mejor calidad de vida. Así mismo, presta servicios de salud integral con calidad y brinda apoyo a las operaciones militares propias de la FAC.

6. TÉRMINOS Y LINEAMIENTOS

El Plan Estratégico del Talento Humano, se elabora como documento rector que integra los planes, programas y estrategias definidos por el Comando de Personal de la Fuerza Aérea Colombiana, en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y el Proyecto Educativo Institucional EPFAC. De esta manera, la Escuela de Postgrados FAC de acuerdo con su misión y capacidades, han definido los lineamientos y condiciones para el desarrollo de las acciones pertinentes para gestionar el talento humano.

Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH): conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

Personal Militar: Hace referencia al personal de Oficiales y Suboficiales que integran la FAC.

Personal Civil: Hace referencia al personal no uniformado, servidores públicos que hacen parte de la planta de personal (personal administrativo y docentes).



7. EJECUCIÓN DEL PLAN

Se formula el Plan Estratégico del Talento Humano de acuerdo con los siguientes componentes:

- Disposición de la Información
- Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano
- Plan de Acción Matriz GETH
- Seguimiento y Evaluación

7.1 Disposición de la Información

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las entidades *deben disponer de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos*. En concordancia con esto, la Escuela de Postgrados Fuerza Aérea Colombiana cuenta con la información actualizada correspondiente al marco normativo del proceso gestión humana, así como de su plataforma estratégica y la caracterización de los servidores.

7.1.1 Caracterización de los Servidores

El Talento Humano de la Escuela de Postgrados de la Fuerza Aérea Colombiana está conformado por personal militar y civil, de quienes se ha elaborado su caracterización de acuerdo con variables como: género, grupos etarios, nivel educativo, estado civil, categoría (militar, civil), discapacidad y otras variables asociadas al entorno familiar. Esta caracterización permite identificar variables de relevancia para la Gestión Estratégica del Talento Humano.

7.1.2 Caracterización de los Empleos

La información que se presenta a continuación corresponde a la conformación de la planta de personal civil, con su distribución teniendo en cuenta el tipo de vinculación y nivel jerárquico.

CONCEPTO.	TOE	No DE EFECTIVOS	CUMPLIMIENTO
OFICIALES	115	34	30%
SUBOFICIALES	29	03	10%
CIVILES	138	44	32%
TOTAL	282	81	29%

Fuente: SIATH (2020)

Por su parte, el personal militar se identifica en las categorías de Oficial y Suboficial, en los diferentes grados, cuerpos y especialidades, y Alumnos de las Escuelas de Formación y Soldados.

7.1.3 Resultados de Mediciones 2019

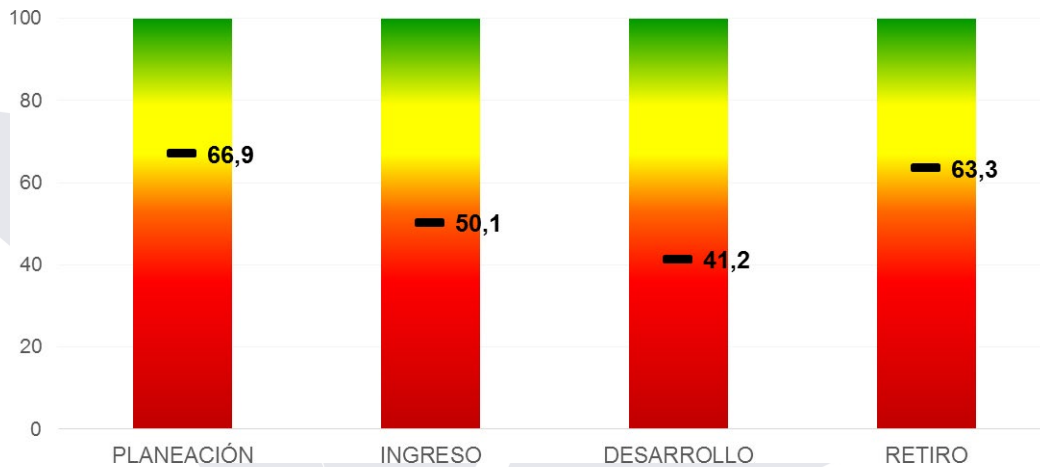
A continuación, se presentan los resultados de las mediciones tanto realizadas por otras entidades como institucionales, efectuadas durante la vigencia 2019.

7.1.3.1 Autodiagnóstico Gestión Estratégica del Talento Humano

Para la realización de este autodiagnóstico fue empleada la Matriz GETH dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, este instrumento permite identificar el estado de la implementación de la GETH en cada uno de sus componentes y según las categorías de análisis respectivas. De este modo se obtuvo una calificación total de 47,5 que corresponde al nivel básico operativo alto (Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – Función Pública, 2018).



Así mismo, el siguiente es el resultado por componente:



Fuente: Matriz GETH – Gráficas

De acuerdo con los resultados obtenidos, el proceso Gestión Humana evidencia elementos a fortalecer, los cuales se abordan en los planes institucionales y productos asociados a la implementación de la Dimensión Talento Humano. Dentro de estos se encuentran, el Plan Institucional de Capacitación, el Programa de Inducción y Reinducción FAC, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Proyecto Institucional Educativo EPFAC, dando por resultado su alineación a la normativa vigente conforme la Dimensión así como a las necesidades institucionales.

7.1.3.2 Encuesta Sobre Medio Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – EDI

La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional (EDI) es una encuesta dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional. Indaga sobre su percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales prestan sus servicios, como una aproximación para la medición del desarrollo institucional en el país. (<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-nacional-edi>)



Para la vigencia 2018, la Fuerza Aérea Colombiana obtuvo un acumulado de favorabilidad de 89,2% frente a un total nacional de 77%. A continuación se presentan los resultados por aspecto evaluado:

Aspectos Evaluados	Totalmente Desfavorable	Desfavorable	Favorable	Totalmente de favorable	Acumulado de favorabilidad	Promedio
	%	%	%	%	%	
Ambiente Institucional	2,1	9,4	54,5	34,0	88,6	4,1
Credibilidad en las Reglas	2,0	8,8	52,6	36,6	89,2	4,1
Credibilidad en las Políticas	2,6	9,8	52,3	35,3	87,6	4,1
Suficiencia de Recursos y Previsibilidad	2,2	10,4	58,8	28,6	87,5	4,0
Desempeño Institucional	1,9	7,6	51,9	38,6	90,5	4,2
Gestión de Resultados	1,8	7,6	56,5	34,2	90,6	4,1
Rendición de Cuentas	0,8	4,6	55,1	39,5	94,6	4,3
Bienestar Laboral	2,3	11,2	52,0	34,5	86,5	4,1
Prevención de Prácticas Irregulares	2,6	9,3	46,0	42,1	88,1	4,2

Fuente: DANE (2019)

7.1.3.3 Resultados Medición Clima Organizacional y Cultura Institucional 2019

DESCRIPCIÓN INSTRUMENTO	2018	2019
El instrumento utilizado, ha sido validado y adaptado a las necesidades de la FAC, comprende ocho factores de clima: estilos de dirección, comunicación e integración, trabajo en equipo, medio ambiente físico, administración del talento humano, capacidad Profesional, orientación organizacional, impacto del Comandante.	79%	78%

Fuente: Jefatura de Potencial Humano (2020)

Si bien, se reduce en un punto porcentual la percepción del clima organizacional en la medición del periodo 2018-2019 respecto a la medición realizada en 2017-2018, se evidencia que durante los años de aplicación del instrumento la tendencia de cambio es reducida entre uno y dos puntos porcentuales. De acuerdo con el análisis de resultados se formula el plan de acción anual de clima organizacional para la intervención de las variables priorizadas.

En la actualidad, el Comando de Personal, a través de la Jefatura de Potencial Humano se encuentra en proceso de revisión y actualización del instrumento de medición del clima.



Por otra parte, la Fuerza Aérea Colombiana realiza anualmente el informe de medición de la Cultura Institucional con el que pretende asegurar en cada uno de sus funcionarios la presencia de condiciones comportamentales que harán que las prácticas organizacionales evolucionen positivamente y que el compromiso y el sentido de pertenencia actúen como grandes motivadores para alcanzar los objetivos institucionales.

En la Fuerza Aérea Colombiana la Cultura Institucional se mide en seis macro variables: Sistema Estratégico, Organización Interna, Estructura Orgánica, Demandas del Entorno, Gestión del Cambio, Prioridades Culturales.

7.1.3.4 Resultados FURAG vigencia 2019

El Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG) mide la gestión y desempeño institucional por vigencia en las entidades que están en el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y del Modelo Estándar de Control Interno - MECI, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1499 de 2017 compilado en el Decreto Único 1083 de 2015. (Función Pública).

A continuación se presentan los resultados de la Dimensión Talento Humano de acuerdo con el FURAG II, producto de la medición realizada para la vigencia 2019.

Dimensión Talento Humano: 68.4

INDICES DETALLADOS POR POLÍTICA	PUNTAJE FAC
I01:TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del talento humano	59,7
I02:TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano	47,0
I03:TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	69,8

Fuente: SEMEP (2019)



8. DESARROLLO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El presente Plan ha sido elaborado teniendo en cuenta lo establecido en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano como documento técnico emitido por Función Pública. Considerando los resultados obtenidos a partir del autodiagnóstico de la GETH, donde se evidencian las siguientes rutas de creación de valor que requieren ser fortalecidas:

Ruta de Creación de Valor	Actividades de Gestión (Variables)	Estrategia asociada 2020
Ruta de la Felicidad	Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años	
Salario Emocional		
Ruta del Crecimiento	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Plan Institucional de Capacitación
Bienestar del Talento Humano		
Servidores que saben lo que hacen		
Ruta del Servicio	Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República.	Programa de Inducción
Cultura basada en el servicio		
Cultura que genera logro y bienestar		

En complemento a lo anterior la Escuela de Postgrados de la Fuerza Aérea Colombiana ha diseñado los siguientes planes y programas con el fin de garantizar la gestión estratégica del talento humano en las que se integran, entre otras, acciones prioritizadas de acuerdo con el análisis del autodiagnóstico de la GETH, en cuya planeación y ejecución se encuentran involucradas las dependencias del Comando de Personal por cuya misión y capacidades cuentan con responsabilidades asignadas, así como el Departamento Estratégico Transformación.



8.1 Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes

Estos planes son liderados por el Departamento Estratégico Transformación, en estos se define el personal civil requerido por cargo, grado y perfil en la Fuerza Aérea Colombiana, con base al análisis de las necesidades del Comando General FAC, las Unidades Militares Aéreas y la disponibilidad de la planta, con el fin de cumplir la misión institucional, así mismo se realiza la planeación anual de la provisión del talento humano no uniformado de la Fuerza Aérea Colombiana, a partir de la identificación de los cupos disponibles en planta y las necesidades de personal a nivel institucional, en ese sentido la Escuela de Postgrados depende directamente de este procedimiento para poder suplir sus vacantes que se encuentran actualmente vacías, por lo que es necesario acudir a la modalidad de contratación de profesionales para áreas específicas tales como la vinculación del Docentes Hora Catedra.

8.2 Política de Bienestar

La Política de Bienestar está enmarcada en el sistema de estímulos de la Fuerza Aérea Colombiana y tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de la comunidad académica, fomentando una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios, el alcance de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de la misión institucional.

8.3 Plan Institucional de Capacitación

La Fuerza Aérea Colombiana, realiza el diagnóstico de necesidades de capacitación, de acuerdo con los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como teniendo en cuenta las necesidades asociadas a los requerimientos normativos de los perfiles del personal militar y civil. Estas capacitaciones se garantizan a través de: la oferta educativa FAC, el Plan Operativo Anual SENA y contrato de servicios de capacitación.



8.4 Programa de Inducción y Reinducción

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 Aérea Colombiana; se realiza reinducción a todo el personal Militar y Civil una vez al año o en el momento que se presente un cambio significativo que amerite ejecución.

8.5 Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo

Este Plan establece las acciones requeridas para dar cumplimiento a la normativa vigente y garantizar una adecuada Gestión de la Seguridad y en el Trabajo en la EPFAC.

8.6 Evaluación del Desempeño

La Escuela de Postgrados FAC, realiza la evaluación del desempeño del talento humano de acuerdo con la normativa vigente para su ejecución. La evaluación del desempeño del personal militar se realiza en consideración al Decreto 1799 de 2000 por el cual se dictan las normas sobre evaluación y clasificación para el personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares y se establecen otras disposiciones; en el caso del personal civil, en virtud del Artículo 78 de este mismo Decreto, su evaluación se realiza teniendo en cuenta el Decreto 1253 de 1998. Para el personal que no aprueba los estándares establecidos, se elabora un plan de mejoramiento individual e ingresa a periodo de observación por un año, donde debe cumplir los objetivos establecidos en el plan de mejoramiento, de no cumplirlos se inician las acciones disciplinarias y administrativas correspondientes.



8.7 Reglamento de Ética

El Reglamento de Ética para la Fuerza Aérea Colombiana (REFAC), es el documento rector que contiene el conjunto de principios, valores y virtudes que regulan las actuaciones del personal de la FAC y permite gestionar la ética en el día a día, expresando los estándares de integridad que se esperan de sus miembros.

9. RESPONSABILIDADES

La Escuela de Postgrados Fuerza Aérea Colombiana, de acuerdo con su misión y capacidades, así como considerando las responsabilidades en cada plan o programa definido para la Gestión Estratégica del Talento Humano, liderarán el desarrollo del presente Plan. Así mismo, el Departamento de Desarrollo Humano actuará como articulador de las estrategias y realizará seguimiento y acompañamiento a su implementación.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Seguimiento y evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano se realizará mediante las siguientes herramientas:

- Plan de Actividades Proceso Gestión Humana. Lo anterior, teniendo en cuenta la integración de los planes institucionales a este plan de acuerdo con el Decreto 612 de 2018. De este plan se emitirá informe de avance semestral.
- Se llevará a cabo mediante el apoyo de la Sección de Tecnología y la Innovación, en la elaboración de instrumentos Estadísticos, para medir la percepción con respecto a las prácticas que la Escuela realiza, en temas ATH y su efectividad así como la evaluación de los servicios prestados sobre la calidad disponibilidad de estos, la pertinencia los de canales de expresión a través de los cuales la población objeto de alcance manifiesta sus opiniones, inquietudes, sugerencias e iniciativas con relación al tema.