

PLAN ANUAL DE VACANTES 2021

FUERZA AÉREA COLOMBIANA



ASÍ SE VA A LAS
ESTRELLAS



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes 2021 de la Fuerza Aérea Colombiana - FAC, es el documento en el cual se relacionan las vacantes a nivel institucional respecto a la planta de personal autorizada. De acuerdo a lo anterior, se especifican las vacantes a suplir y la modalidad de provisión, teniendo en cuenta las necesidades del Comando de la Fuerza Aérea y de las Unidades Militares Aéreas, por la ocurrencia de situaciones tales como: cumplimiento de requisitos para percibir la pensión de jubilación, retiro (forzoso, voluntario, por declaratoria de insubsistencia como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral), entre otras, las cuales pueden afectar la ejecución del Plan de manera significativa.

CONTENIDO

LISTA DE TABLAS.....	4
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
ALCANCE	5
METODOLOGÍA.....	5
MARCO LEGAL	6
TÉRMINOS ASOCIADOS	6
ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	9
RESPONSABILIDADES.....	12
SEGUIMIENTO Y MONITOREO.....	13

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Personal Decreto de Planta Fuerza Aérea Colombiana por niveles.	9
Tabla 2. Vacantes a cubrir.....	11

OBJETIVO GENERAL

Realizar la planeación anual de la provisión del talento humano del personal civil de la Fuerza Aérea Colombiana (FAC), a partir de la identificación de los cupos disponibles en planta y las necesidades de personal a nivel institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Identificar los cupos disponibles en la planta de la FAC, de acuerdo a los niveles jerárquicos de los empleos del sector defensa, cargo y grado.
- b) Asignar las vacantes de acuerdo al análisis de los cupos disponibles por planta y las necesidades del personal civil.

ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes permite realizar la planeación del personal civil de la FAC para la vigencia, teniendo en cuenta:

- a) Cálculo de los cupos disponibles en planta.
- b) Cálculo de los cargos, grados y perfiles necesarios para atender las necesidades.
- c) Identificación de las posibles alternativas para suplir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para la vigencia.
- d) Estimación de los costos para suplir las vacantes establecidas.

METODOLOGÍA

El Plan Anual de Vacantes se elaboró teniendo en cuenta el documento emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, denominado “Lineamientos para la elaboración del Plan Anual de Empleos Vacantes”. De otra parte, se relacionan en el Plan las vacantes por cargo y grado, requeridas a nivel institucional y se determina según las necesidades institucionales las de mayor prioridad para cubrir, y así cumplir la misión institucional.

El personal de tamaño de Fuerza del Departamento Estratégico Transformación - DETRA o la Dependencia que ordene el alto mando, debe elaborar al término de cada vigencia el Plan Anual de Vacantes, indicando los cargos vacantes, teniendo en cuenta aspectos como: cumplimiento de requisitos para la pensión, retiro forzoso, retiro voluntario, entre otras, con el fin de dar cumplimiento a la misión institucional.

MARCO LEGAL

- Ley 909 de 2004, artículo 15 Las Unidades de personal de las entidades, literal b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.
- Manual Operativo Sistema de Gestión del Departamento Administrativo de la Gestión Pública - Dimensión talento humano - Política de gestión estratégica del talento humano.

TÉRMINOS ASOCIADOS

Empleo: El Decreto 770 de 2005, en el artículo 2º, define el empleo como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.”

Además, consagra la norma que las competencias laborales, las funciones y los requisitos específicos serán fijados por los respectivos organismos o entidades, atendiendo a los establecidos por el Gobierno Nacional, en los términos del artículo quinto del mencionado decreto, con excepción de los empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Clasificación según la naturaleza de las funciones

De acuerdo a lo relacionado en el Decreto 092 de 2007, los empleos públicos del Sector Defensa, son esenciales para el desarrollo de la misión del sector, esto es la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional, así como brindar las condiciones necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos humanos, las libertades públicas y la convivencia pacífica de los residentes en Colombia, y se clasifican según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos para su desempeño, en los siguientes niveles jerárquicos definidos en los artículos enunciados del Decreto en mención: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Orientador, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Artículo 5o. Nivel Directivo. Comprende los empleos que tengan asignadas funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Artículo 6o. Nivel Asesor. Comprende los empleos que tengan asignadas funciones de asistencia en materias directas o de apoyo con la seguridad y defensa, incluida el área misional de salud, así como las de aconsejar y asesorar a la alta dirección del Sector Defensa, y a los servidores públicos uniformados y no uniformados, de las entidades y dependencias que conforman el Sector Defensa.

Se entiende por empleos de alta dirección del Sector Defensa, los correspondientes al Ministro, Viceministros, Secretario General, Comandante General de las Fuerzas Militares, Comandantes y Segundos Comandantes de Fuerza o de Unidad Táctica, Director y Subdirector de la Policía Nacional, Superintendente, Gerente, Director o Presidente, de Entidad Descentralizada, Adscrita y Vinculada.

Artículo 7o. Nivel Profesional. Comprende los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas

internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Artículo 8o. Nivel Orientador en Defensa o Espiritual. Comprende los empleos públicos de los centros educativos y escuelas de formación del Sector Defensa, cuyas funciones están asociadas al proceso educativo formal, al aprendizaje y entrenamiento de técnicas y tecnologías existentes en el Sector Defensa; o cuya naturaleza corresponda a funciones de orientación y acompañamiento espiritual de los servidores públicos y sus familias que integran el sector defensa, dentro de los planes, programas y proyectos institucionales.

Artículo 9o. Nivel Técnico. El nivel técnico comprende:

1. La categoría técnica de servicios, de inteligencia, o de Policía Judicial: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales propias del sector defensa, así como aquellas que guarden relación directa con la confianza, seguridad y protección de los integrantes de la Fuerza Pública, en especial las asignadas a las unidades y reparticiones militares y de policía.
2. La categoría técnica para apoyo de seguridad y defensa: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas transversales y de apoyo, de orden administrativo del sector defensa, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Artículo 10. Nivel asistencial. El Nivel Asistencial comprende:

1. La categoría auxiliar de servicios, de inteligencia, o de Policía Judicial: Agrupa los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas misionales propias de los niveles superiores pertenecientes al sector defensa, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución, así como aquellas que se desarrollan en apoyo a la actividad misional de defensa y seguridad del Sector Defensa, en especial las ejecutadas en las unidades y reparticiones militares y de policía, las cuales

deben guardar relación directa con labores de inteligencia, confianza, seguridad o protección de los integrantes de la Fuerza Pública.

2. La categoría auxiliar para apoyo de seguridad y defensa: Agrupa los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas de orden administrativo, propias de los niveles superiores pertenecientes al sector defensa, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional - Fuerza Aérea Colombiana, se fundamenta en el Decreto No. 0117 de fecha 31 de Enero de 2013, en el cual se establecen 2.834 cupos, distribuidos en los niveles jerárquicos asesor, profesional, orientador, técnico y asistencial, así:

Tabla 1. Personal Decreto de Planta Fuerza Aérea Colombiana por niveles.

NIVEL	CARGO / GRADO	Cantidad
ASESOR	Asesor de Defensa 4	1
	Asesor de Defensa 2	98
PROFESIONAL	Profesional de Defensa 14	1
	Profesional de Defensa 6	34
	Profesional de Defensa 4	25
ORIENTADOR	Orientador de Defensa 18	30
	Orientador de Defensa 16	12
	Orientador de Defensa 15	56
	Orientador de Defensa 14	4
	Orientador de Defensa 13	9
	Orientador de Defensa 11	2
	Orientador de Defensa 9	1
	Orientador Espiritual 18	4
	Orientador Espiritual 16	2
	Orientador Espiritual 15	8

TÉCNICO	Técnico de Inteligencia 24	30
	Técnico de Inteligencia 21	4
	Técnico de Servicio 25	17
	Técnico de Servicio 24	5
	Técnico de Servicio 22	32
	Técnico de Servicio 21	87
	Técnico de Servicio 20	2
	Técnico de Servicio 19	3
	Técnico de Servicio 18	13
	Técnico de Servicio 17	1
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 24	14
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 22	7
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 21	58
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 20	1
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 18	11
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 17	17
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 15	14
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 14	1
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa 12	1
	ASISTENCIAL	Auxiliar de Servicio 26
Auxiliar de Servicio 24		22
Auxiliar de Servicio 23		20
Auxiliar de Servicio 22		2
Auxiliar de Servicio 20		21
Auxiliar de Servicio 19		2
Auxiliar de Servicio 18		53
Auxiliar de Servicio 16		198
Auxiliar de Servicio 15		20
Auxiliar de Servicio 14		187
Auxiliar de Servicio 13		142
Auxiliar de Servicio 12		17
Auxiliar de Servicio 11		950
Auxiliar de Servicio 10		8
Auxiliar de Servicio 9		5
Auxiliar de Servicio 8		93
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 24		2
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 23		4
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 20		4
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 18		20
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 16		2
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 15		1
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 14		25
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 13		55
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 11		319
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 10		1
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa 9		48
TOTAL		2834

Respecto al Decreto de Planta autorizado para la Fuerza Aérea Colombiana, se tiene que la planta se encuentra provista en un 93,15%. Por otra parte, con relación al documento en mención, los efectivos, las necesidades de personal a nivel institucional y el análisis de información relacionada con el tema, se

estima que las necesidades prioritarias de la Fuerza Aérea Colombiana, para cumplir la misión institucional, son las relacionadas a continuación:

Tabla 2. Vacantes a cubrir.

Nivel	Cargo	Grado	Cantidad
Profesional	Profesional de Defensa	4	1
Orientador	Orientador de Defensa	18	1
	Orientador de Defensa	15	1
	Orientador de Defensa	13	1
	Orientador de Defensa	11	1
	Orientador de Defensa	09	1
	Orientador Espiritual	16	1
Técnico	Técnico de Servicio	25	1
	Técnico de Servicio	24	1
	Técnico de Servicio	19	1
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	21	1
	Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa	12	1
Asistencial	Auxiliar de Servicio	24	1
	Auxiliar de Servicio	23	1
	Auxiliar de Servicio	20	1
	Auxiliar de Servicio	18	2
	Auxiliar de Servicio	16	12
	Auxiliar de Servicio	15	2
	Auxiliar de Servicio	14	6
	Auxiliar de Servicio	13	6
	Auxiliar de Servicio	12	5
	Auxiliar de Servicio	11	24

	Auxiliar de Servicio	10	1
	Auxiliar de Servicio	9	3
	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	9	6
	Total		82

Respecto a lo anterior, las vacantes se suplirán a través de promoción interna y proceso externo, procedimientos liderados por el Comando de Personal - COP de la Institución y siguiendo las políticas emitidas por el Comando de la Fuerza Aérea Colombiana. Así mismo, las vacantes deben actualizarse teniendo en cuenta las diferentes variables que inciden en el Plan, las cuales son: cumplimiento de requisitos para percibir la pensión de jubilación, retiro (forzoso, voluntario, por declaratoria de insubsistencia como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral), entre otras, las cuales pueden afectar la ejecución del Plan de manera significativa. Aunado a ello, es fundamental verificar la programación presupuestal del rubro de Gastos de Personal.

Por otra parte, la institución adelanta con la Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC, el proceso de selección en el cual se ofertan cuatrocientos cincuenta y ocho cargos (458) de carrera administrativa.

Por último, el Plan Anual de Vacantes debe ser presentado a las dependencias que intervienen en el proceso de suplir las vacantes, con el fin de realizar los justes que se consideren pertinentes y ejecutar lo descrito en el mismo.

RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo, es el personal de tamaño de fuerza del Departamento Estratégico Transformación - DETRA, teniendo en cuenta el cumplimiento de requisitos para pensión de jubilación, retiro (forzoso, voluntario, por declaratoria de insubsistencia como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral), entre otras.

SEGUIMIENTO Y MONITOREO

El Departamento Estratégico Transformación de la Subjefatura Estado Mayor Estrategia y Planeación - SEMEP, es el encargado de realizar el seguimiento y monitoreo al cumplimiento del plan de acuerdo a los lineamientos emitidos y acordados con el Comando de Personal - COP y el Comandante de la Fuerza Aérea Colombiana.

Tabla 3. Indicador del plan.

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

Fuente: SEMEP – DETRA, 2021.