

PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN 2024

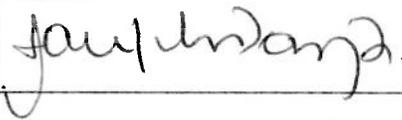
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE: Elisabeth Lara Molina	NOMBRE: Sandra Liliana Vargas Arias	NOMBRE: Coronel Carlos Augusto Morales Hernandez
CARGO: Coordinadora Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano	CARGO: Directora Administrativa y de Talento Humano.	CARGO: Director General Agencia Logistica de las Fuerzas Militares
FIRMA: 	FIRMA: 	FIRMA: 

TABLA DE CONTENIDO

1.	GENERALIDADES	3
2.	REFERENCIA NORMATIVA	3
3.	OBJETIVO DEL PLAN	4
3.1	Objetivo General	4
3.2	Objetivos Específicos.....	5
4.	ALCANCE	5
5.	CUERPO DEL PLAN	5
5.1	Definiciones.....	5
5.2	Análisis de la Planta Actual	6
5.3	Seguimiento planta de personal.....	9
5.4	Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 31 de diciembre de 2023	9
5.5	Plan Anual de Previsión de Empleos.....	10
6.	MATRIZ DE ACTIVIDADES	12
7.	SEGUIMIENTO	12
8.	ANALISIS Y MEDICIÓN	12



TÍTULO

**PLAN DE VACANTES Y PREVISION
2024**

CÓDIGO: **GI-FO-24**

VERSIÓN: No. **01**

Página **3** de **13**

FECHA:

15

09

2023



1. GENERALIDADES

En cumplimiento a lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el Grupo de Gestión Humana guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente, razón por la cual el Plan de vacantes y previsión de empleos en la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, pretende atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes.

El presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante la vigencia 2024, con ocasión del cumplimiento de las diferentes situaciones administrativas que se puedan presentar.

2. REFERENCIA NORMATIVA

Ley 909 de septiembre de 2004. Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe "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".

Decreto Ley 1960 de junio de 2019. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:
ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. **PARÁGRAFO 1.** Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. **PARÁGRAFO 2.** Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

Decreto 1083 de mayo de 2015. "Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las



TÍTULO

**PLAN DE VACANTES Y PREVISION
2024**

CÓDIGO: **GI-FO-24**

VERSIÓN: No. **01**

Página **4** de **13**

FECHA:

15

09

2023



personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”. F. Versión 03 Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia Fecha: 2023-01-31 La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet) 7

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

3. OBJETIVO DEL PLAN

3.1. Objetivo General

El Plan Anual de Vacantes de empleos tiene por objetivo identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias en la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones; y objetivos que comprendan la provisión de los empleos en su diferente naturaleza: Libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionales a través de los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo los principios de la función pública, convocatorias y la provisión transitoria conforme a la normatividad vigente, lo anterior para el logro de los objetivos y las metas de la Entidad para la vigencia 2024.



3.2. Objetivos Específicos

- a. Identificar las necesidades de los Recursos Humanos para garantizar que la Agencia Logística de las Fuerzas Militares pueda cubrir el desarrollo misional de la Entidad de conformidad a la planta de personal y la descripción del manual específico de funciones.
- b. Determinar y validar la forma de previsión de los empleos vacantes.
- c. Seleccionar y proveer de forma definitiva los cargos con vacancias definitivas.

4. ALCANCE

El plan de vacantes y previsión en la Agencia Logística de las Fuerzas Militares inicia identificando las necesidades de la planta de personal pasando por todos los trámites de convocatoria y selección de personal hasta finalmente atender las necesidades de personal en los procesos de la Entidad en la vigencia 2024.

5. CUERPO DEL PLAN DE VACANTES Y PREVISION

5.1 Definiciones

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público 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". Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Clasificación según la naturaleza de las funciones: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015 y el decreto 1070 del 1015 modificado por el decreto 1877 de 2021 "competencias comportamentales", clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

- a. **Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.



- b. **Nivel Asesor.** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- c. **Nivel Profesional.** Agrupa 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.
- d. **Nivel Técnico.** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- e. **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.
- f. **Planta Global:** Relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad pública, sin que sean designados a una dependencia en particular para permitir la movilidad del cargo a otra dependencia, conforme las necesidades del servicio, generando así una administración más ágil, dinámica y con una mejor utilización del recurso humano. Bajo esta forma de organización, las funciones y los requisitos se determinan para cada denominación y grado de acuerdo con las dependencias y/o áreas de trabajo en las cuales puedan ser ubicados los empleos y no al nivel del cargo dentro de cada unidad o dependencia.
- g. **Reubicación:** Cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones. Debe responder a necesidades del servicio, se efectuará mediante acto administrativo proferido por el nominador y deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.
- h. **Traslado:** Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, o cuando la administración hace permutas interinstitucionales entre empleados que desempeñen cargos de la misma naturaleza, con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Por regla general el traslado se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado. El traslado debe ser "horizontal" como quiera que consiste en una forma de proveer un empleo con funciones afines al que se desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares, es decir, que no implica un ascenso ni descenso.

5.2. Análisis de la Planta Actual

La planta de personal en la Agencia Logística de las Fuerzas Militares está conformada con un total de mil ciento cuarenta y tres (1143) empleos, según lo establecido en el decreto 1754 de 2017 "Por el cual se establece la planta de personal de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, y se dictan otras disposiciones", los cuales se encuentran determinados así:



TÍTULO

**PLAN DE VACANTES Y PREVISION
2024**

CÓDIGO: **GI-FO-24**

VERSIÓN: No. **01**

Página **7** de **13**

FECHA:

15

09

2023



Tabla 1.

Relación de personal de planta de la entidad beneficiario PIC- proyección con datos a corte diciembre de 2023

PLANTA DE PERSONAL SEGÚN DECRETO No.1754 DE 2017				
CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL CARGO	CANTIDAD	PORCENTAJE
1-2	23	DIRECTOR GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA DEL SECTOR DEFENSA	1	0,10%
1-3	16	DIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	17	1,50%
1-4	16	JEFE DE OFICINA DEL SECTOR DEFENSA	3	0,30%
1-2-1	19	SUBDIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	4	0,30%
2-1	27	JEFE DE OFICINA ASESORA DEL SECTOR DEFENSA	2	0,20%
2-2	24	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2	0,20%
2-2	14	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2	0,20%
3-1	24	PROFESIONAL DE DEFENSA	1	0,10%
3-1	18	PROFESIONAL DE DEFENSA	24	2,10%
3-1	14	PROFESIONAL DE DEFENSA	76	6,60%
3-1	10	PROFESIONAL DE DEFENSA	101	8,80%
3-1	8	PROFESIONAL DE DEFENSA	18	1,60%
3-1	1	PROFESIONAL DE DEFENSA	11	1,00%
5-1	28	TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	102	8,90%
5-1	28	TÉCNICO DE SERVICIOS	30	2,60%
5-1	26	TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	81	7,10%
5-1	26	TÉCNICO DE SERVICIOS	129	11,30%
5-1	24	TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	44	3,80%
5-1	24	TÉCNICO DE SERVICIOS	3	0,30%
6-1	29	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	25	2,20%
6-1	29	AUXILIAR DE SERVICIOS	9	0,80%
6-1	23	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	4	0,30%
6-1	23	AUXILIAR DE SERVICIOS	59	5,20%
6-1	20	AUXILIAR DE SERVICIOS	35	3,10%
6-1	16	AUXILIAR DE SERVICIOS	360	31,50%
TOTAL			1143	100%

Nota: Identifica la Relación de personal de planta de la entidad beneficiario. Elaborado por Grupo de Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano ALFM – (2024).



A continuación, el cuadro muestra la Planta de Personal actual distribuida conforme al tipo de vinculación y nivel jerárquico.

Tabla 2.

Relación de personal de planta de la entidad y vacantes - proyección con datos a corte diciembre de 2023

Decreto 1754 del 27 octubre 2017		CANTIDAD				
CÓDIGO	GRADO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	PROVISIONALIDAD Y CARRERA ADMINISTRATIVA	TOTAL	TOTAL A 31/12/2023	VACANTE
1 - 2	23	1	0	1	1	0
1 - 3	16	17	0	17	14	3
1 - 4	16	3	0	3	2	1
1 - 2 - 1	19	4	0	4	4	0
2 - 1	27	2	0	2	2	0
2 - 2	24	2	0	2	2	0
2 - 2	14	2	0	2	1	1
3 - 1	24	1	0	1	1	0
3 - 1	18	2	22	24	19	5
3 - 1	14	0	76	76	71	5
3 - 1	10	0	101	101	96	5
3 - 1	8	0	18	18	17	1
3 - 1	1	0	11	11	11	0
5 - 1	28	30	102	132	127	5
5 - 1	26	129	81	210	211	1
5 - 1	24	3	44	47	41	6
6 - 1	29	9	25	34	33	1
6 - 1	23	59	4	63	63	0
6 - 1	20	35	0	35	30	5
6 - 1	16	360	0	360	349	11
TOTAL		659	484	1.143	1095	48
TOTAL A CORTE 31 DICIEMBRE 2023				1.095		
CANTIDAD VACANTES POR GRADO				48		

Nota:

Presenta la Relación de personal de planta de la entidad y vacantes Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2023 Fuente: Grupo Nómina. Elaborado por Grupo de Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano ALFM – (2024).



TÍTULO

PLAN DE VACANTES Y PREVISION
2024

CÓDIGO: GI-FO-24

VERSIÓN: No. 01

Página 9 de 13

FECHA:

15

09

2023



5.3. Seguimiento planta de personal

El Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humana efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

La ALFM cuenta con una herramienta tecnológica software - ERP – SAP- , el cual permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y los grupos internos de trabajo. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta. (El sistema SAP, permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la Entidad.)

5.4. Reporte de empleos provistos y vacantes a corte 31 de diciembre de 2023

La Agencia Logística de las Fuerzas Militares, al 31 de diciembre de 2023, se tiene los siguientes empleos

Tabla 3.

Reporte de empleos provistos y vacantes - a corte diciembre de 2023

Decreto 1754 del 27 octubre 2017		VACANTE
CÓDIGO	GRADO	
1 - 2	23	0
1 - 3	16	3
1 - 4	16	1
1 - 2 - 1	19	0
2 - 1	27	0
2 - 2	24	0
2 - 2	14	1
3 - 1	24	0
3 - 1	18	5
3 - 1	14	5
3 - 1	10	5
3 - 1	8	1
3 - 1	1	0
5 - 1	28	5
5 - 1	26	1
5 - 1	24	6
6 - 1	29	1
6 - 1	23	0
6 - 1	20	5
6 - 1	16	11
TOTAL		48

Nota: Presenta el reporte de empleos provistos y vacantes a 31 de diciembre de 2023 Fuente: Grupo Nómina. Elaborado por Grupo de Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano ALFM – (2024).

PROCESO		DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL		
	TÍTULO	CÓDIGO: GI-FO-24		
		PLAN DE VACANTES Y PREVISION 2024		VERSIÓN: No. 01 Página 10 de 13
		FECHA:	15	09
				

5.5. Plan Anual de Previsión de Empleos

El Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano, analizará a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre-pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otras situaciones administrativas que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de un área de trabajo.

a. Selección:

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional de conformidad con el MANUAL PUBLICACIÓN DE VACANTES PARA PROVISIÓN DE CARGOS (POSTULACIÓN – RECLUTAMIENTO – SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAL) por la Entidad para la provisión de los cargos vacantes.

Para cumplir con la previsión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La previsión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la necesidad del servicio y normatividad vigente.

El encargo aplica para empleos de carrera, mientras se surte el proceso de selección para proveer dichos empleos, en el evento de vacancias definitivas o temporales, y debe realizarse mediante concurso de méritos o a través de la figura del encargo para los empleados públicos con derechos de carrera administrativa, previo cumplimiento de ciertos requisitos, (acreditar competencias de acuerdo con el manual de funciones, última evaluación de desempeño y no haber sido sancionado disciplinariamente en el último año). El nombramiento en provisionalidad solo puede darse de manera excepcional y transitoria y se realiza para proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, en aquellos casos que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados y no exista lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada para proveer la respectiva vacante. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de del cargo¹.

b. Movilidad:

¹Concepto 467431 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

PROCESO		DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL			
	TÍTULO	CÓDIGO: GI-FO-24			
	PLAN DE VACANTES Y PREVISION 2024	VERSIÓN: No. 01	Página 11 de 13		
		FECHA: 15	09		2023

Grafica 1.

Normatividad para proceso de traslados y reubicaciones en las para entidades públicas

NORMA	FECHA	DESCRIPCIÓN
Decreto 1083	26-05 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 648	19-abr-2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Nota:

Presenta la norma general para atender los procesos de traslados y reubicaciones. Elaborado por Grupo de Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano ALFM – (2024).

En cuanto a los **traslados internos** que sean solicitados o requeridos por necesidades de servicio, estos se deberán atender lo consagrado en el decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017 ARTÍCULO 2.2.5.4.1 y 2.2.5.4.2, Se considerarán los siguientes factores generales:

- Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Director General.
- Cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.
- El traslado podrá hacerse también cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio.

Cuando se generen cambios por promoción al interior de la Entidad, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

A diferencia del traslado, la **reubicación** consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.



TÍTULO

PLAN DE VACANTES Y PREVISION
2024

CÓDIGO: GI-FO-24

VERSIÓN: No. 01

Página 12 de 13

FECHA:

15

09

2023



d. Permanencia:

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

e. Retiro:

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la Ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la Agencia Logística de Las Fuerzas Militares solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, la Agencia Logística de Las Fuerzas Militares, realiza el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta global, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia para mantener actualizado el plan de vacantes.

A continuación, se presenta el estado de la planta, de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles con corte al 31 de diciembre del año 2023, así:

59

 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión es nuestra fuerza</p>	<p>TÍTULO</p> <p>PLAN DE VACANTES Y PREVISION 2024</p>	<p>CÓDIGO: GI-FO-24</p>		
		<p>VERSIÓN: No. 01</p>		<p>Página 13 de 13</p>
		<p>FECHA:</p>	<p>15</p>	<p>09</p>

Tabla 4.
Estado de la planta, de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares - a corte diciembre de 2023

NIVEL	Cargos por Decreto 1754/17 a 01 noviembre de 2017	Personal provisto a 31 de diciembre de 2023	Vacantes 2023
Directivos/Jefe de Oficina	25	21	4
Asesor	6	5	1
Profesional	231	215	16
Técnico	389	379	10
Auxiliar	492	475	17
TOTAL	1143	1095	48

Nota:

Refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles con corte al 31 de diciembre del año 2023. Elaborado por Grupo de Grupo de Administración y Desarrollo del Talento Humano ALFM – (2024).

Analizando las vacantes que se reportan, se evidencia que la planta permanente se encuentra provista en un 96%.

6. MATRIZ DE ACTIVIDADES

No aplica

7. SEGUIMIENTO

A través de los compromisos establecidos en el plan de acción de la vigencia.

8. ANÁLISIS Y MEDICIÓN

Se gestionara a través del indicador de índices de rotación de personal.