Nº Radicado 0125001739602/ MDN-COGFM-JEMCO-SEMAI-DIPEC

Bogotá D.C. 17 de febrero de 2025,

No. 001

Señor Teniente Coronel
GEOVANNY ANDRES SUAREZ PENAGOS
Director(a) Administrativo y Financiero
Comando General de las Fuerzas Militares
Bogotá D.C

Asunto: Informe de Supervisión, Actividades y Gestión Contrato de Prestación de Servicios

De acuerdo con lo establecido en el Contrato de Prestación de Servicios N°045 del 2025, de manera atenta me permito relacionar a continuación el detalle de las actividades realizadas a la fecha por parte de JOHN NÉSTOR ACOSTA MORENO, quien presta sus servicios como como administrador público en cumplimiento con las obligaciones específicas pactadas en el contrato, cuyo objeto es: *"prestar los servicios profesionales como administrador público para la elaboración de una propuesta de rediseño organizacional mediante la cual se logre una modernización institucional y se defina un proceso de formalización laboral en el Comando General de las Fuerzas Militares"*, así:

No.	OBLIGACIONES CONTRACTUALES	ACTIVIDADES DESARROLLADAS
1	Elaborar un cronograma de trabajo que permita la modernización institucional del Comando dando cumplimiento a los lineamientos de formalización laboral, a través de fases que permitan una transición adecuada en el proceso.	Se presentó cronograma de actividades, con el fin que se contemple una línea de tiempo entre cinco y seis meses para establecer un procesos de modernización. Se anexa documento.
2	Elaborar talleres con los grupos de valor del Comando que permitan implementar una Gestión del Cambio de acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.	Se han realizado talleres de aproximación para definir la Estrategia de Gestión del Cambio. Se anexa documento propuesta.
3	Presentar los resultados del diagnóstico institucional y realizar las recomendaciones necesarias que permitan una modernización institucional del Comando, a través de la formalización laboral.	Se han realizado mesas de trabajo con las dependencias mediante las cuales se han socializado los resultados del diagnóstico. Se anexan actas de reunión.
4	Elaborar propuestas financieras y	Se han presentado tres propuestas, con el fin

	administrativas que permitan implementar de manera adecuada la formalización laboral del Comando.	de definir el mejor camino para la formalización laboral. Se anexan las propuestas.
5	Realizar y presentar análisis de la planta de personal y su comportamiento con los contratos de prestación de servicios para establecer lineamientos para una adecuada formalización laboral en el Comando	Esta actividad no se ha desarrollado, debido al momento en que se encuentra el proyecto.
6	Socializar y ajustar las propuestas de formalización laboral, ante las instancias internas o externas que le sean señalados.	Las propuestas han sido presentadas a las instancias internas. Se anexa soporte.
7	Verificar la carga de trabajo actual del Comando, con el fin de establecer criterios objetivos para la formalización laboral en el comando.	Esta actividad no se ha desarrollado, debido al momento en que se encuentra el proyecto.
8	Presentar estudio técnico de acuerdo con los lineamientos y directrices para la formalización laboral y rediseño de planta.	Esta actividad no se ha desarrollado, debido al momento en que se encuentra el proyecto.
9	Realizar y presentar las propuestas de los actos administrativos y memoria justificativa de las modificaciones planteadas en el estudio técnico.	Esta actividad no se ha desarrollado, debido al momento en que se encuentra el proyecto.
10	Presentar los documentos que las instancias internas o externas consideren necesarias, así como los documentos técnicos que sean señalados por el departamento Administrativo de la Función Pública.	Se presentó documento de diagnóstico, presentación de propuestas y documentos de análisis de presupuesto de gastos de funcionamiento y de contratación para análisis. Se anexa presentación.

Se verificaron los soportes y actividades realizadas por el Contratista y se constató que son acordes con las obligaciones contractuales específicas pactadas en el Contrato, por lo tanto, se recibe a satisfacción la prestación del servicio brindado a la fecha.

CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES AL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SOCIAL Y PARAFISCALES

Por el presente se deja constancia que se verificó y certifico que el Contratista cumple con las obligaciones relativas al Sistema de Seguridad Social Integral y se anexa para tal fin, las certificaciones, planillas y comprobantes de pago. Lo anterior, dando estricto cumplimiento a lo consagrado en el artículo 50 de la Ley 789 de 2002, modificada por el Parágrafo 2 del Artículo 1 de la Ley 828 de 2003, en concordancia con el Artículo 23 de la Ley 1150 de 2007, Sección 2 AFILIACIÓN, COBERTURA Y EL PAGO DE APORTES A LAS PERSONAS

VINCULADAS A TRAVES DE CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS del Decreto 1072 de 2015, Decreto 2353 de 2015 y demás normas que las complementen, aclaren, modifiquen o deroguen y se encuentren vigentes durante la ejecución del presente contrato.

Atentamente,

JOHN NÉSTOR ACOSTA MORENO
Contratista

TE. ADRIANA GUERRERO RODRÍGUEZ
Oficial Bienestar Evaluación y SG-SST
Supervisor del Contrato

Anexo: Planilla y comprobante de pago a EPS, PENSION Y/O FOSYGA, ARL, correspondiente al mes que se presenta el informe de supervisión.

Nota: El Supervisor del Contrato debe verificar todos los documentos soporte que evidencien el seguimiento efectuado por el supervisor a las actividades desarrolladas por el Contratista y que garanticen la adecuada ejecución del contrato, tales como: Actas, informes, evidencia fotográfica, cronogramas, entre otros.

Espacio para ser diligenciado en la Dirección Administrativa y Financiera

CONTROL DE APROBACIONES Y DE TIEMPOS PARA PUBLICAR				
CONTRATOS	FECHA DE RECEPCIÓN DEL INFORME	FECHA DE APROBACIÓN Y CARGUE DEL INFORME.	NOMBRE DE FUNCIONARIO REVISOR	FIRMA DEL FUNCIONARIO AVALANDO INFORME
	18/02/2025	18/02/2025	PS María Prada.	
CONTABILIDAD	FECHA DE RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS DE PAGO PARA LA OBLIGACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN DE DOCUMENTOS DE PAGO Y FACTURA	NOMBRE DE FUNCIONARIO	FIRMA DEL FUNCIONARIO.
TESORERÍA	FECHA DE RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS PARA LA ORDEN DE PAGO	FECHA REAL DE PAGO, Y CARGUE DE SOPORTES DE PAGO	NOMBRE DE FUNCIONARIO	FIRMA DEL FUNCIONARIO.

FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA	CRONOGRAMA	Código: MDN-COGFM-PRODIRES-CGDJ5-FU-95.1-5 Versión: 10 Vigente a partir de: 07-06-2024

DENOMINACION / NOMBRE / TITULO DE REFERENCIA / ASUNTO DEL CRONOGRAMA:	CRONOGRAMA FORMALIZACIÓN LABORAL
OBJETIVO DEL CRONOGRAMA:	El presente cronograma tiene como objetivo identificar las fases a desarrollar en el marco de la formalización laboral, así como los tiempos que tomará desarrollar cada una de las actividades. Las convenciones usadas son las siguientes: Trabajo Equipo Técnico Reunión Talento Humano Reunión DIADF Reunión Equipo Directivo Reunión Organización Reunión Gestión del Cambio
PROCESO:	DEPENDENCIA:
FECHA DE ELABORACIÓN DEL CRONOGRAMA:	01 / 11 / 2024

No.	ACTIVIDAD	PRODUCTO / ENTREGABLE	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD
	FORMALIZACIÓN LABORAL														
1.	**Alistamiento**	Estrategia formulada													
	1.1 Identificación del alcance y viabilidad del rediseño														
	1.2 Conformación del equipo técnico del rediseño y cronograma de trabajo														
	1.3 Estrategia de gestión del cambio														
2.	**Diagnóstico institucional elaborado**	Documento diagnóstico													
	2.1 Análisis de contexto externo														
	2.1.1. Análisis sectorial (política pública)														
	2.1.2.Análisis normativo														
	2.1.3. Análisis de referentes (nacionales e internacionales)														
	2.1.4. Análisis de fuentes externas (entes de control, índices referentes, etc.)														
	2.2. Análisis de contexto interno														
	2.2.1. MO - Cadena de valor														
	2.2.1.1. Análisis de promesa de valor y marco estratégico (visión, misión objetivos, indicadores)														
	2.2.1.2. Análisis de prestación del servicio (producto o servicio)														
	2.2.1.3. Análisis de procesos y funciones- Eficiencia Operacional														
	2.2.1.4. Análisis de capacidades (talento humano, tecnología, recursos físicos, etc.)														
	2.2.1.5. Análisis de fuentes internas														
	2.2.2. MO - Análisis financiero														
	2.2.2.1. Ingresos														
	2.2.2.2. Gastos														
	2.2.2.3. Costos														
3.	**Diseño de la Propuesta de modelo de operación**	Documento Técnico													
	3.1. Propuesta de promesa de valor y marco estratégico (visión, misión, objetivos, indicadores)														
	3.2. Propuesta de prestación del servicio (producto o servicio)														
	3.3. Propuesta de procesos y de funciones- Eficiencia Operacional														
	3.4. Propuesta de estructura														
	3.5. Propuesta de planta de personal - capacidades (talento humano - funciones,														
	3.6. Propuesta de manual específico de funciones y competencias laborales (si aplica)														
4.	**Formalización de la propuesta - Documento final y anexos**	Actos administrativos													
	4.1 Validación de instancias - Revisión técnica y jurídica														
	4.2 Proyección de actos administrativos														
	4.2.1. Modelo de Estructura														
	4.2.2. Modelo de Planta														
	4.2.3. Modelo de Grupos o Distribución de Planta														
	4.2.3. Modelo de Manual de Funciones y Competencias Laborales														
	4.3. Remisión a instancias														
	4.3.1. Remisión a Función Pública, MinHacienda, Depre.														
	4.3.2. Ajustes, firmas, publicaciones.														
	MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES														
1.	**Alistamiento**														
	1.1 Identificación del alcance y viabilidad de la modificación del manual de funciones														
	1.2 Conformación del equipo técnico y cronograma de trabajo														
	1.3 Estrategia de gestión del cambio														
2.	**Diagnóstico**														
	2.1 Revisión de estructura, planta de personal y nomenclatura														
	2.2 Identificación del proceso - dependencia														
3.	**Análisis funcional**														
	3.1 Definición del propósito principal del empleo														
	3.2 Identificación de funciones esenciales del empleo														
	3.3 Identificación de conocimientos básicos esenciales														
4.	**Requisitos y experiencia**														
	4.1 Identificación de formación académica														
	4.2 Identificación de experiencia														
	4.3 Elaboración de matriz de requisitos														
	4.4 Proyecto de acto administrativo de matriz de requisitos														
5.	**Proyecto de acto administrativo del manual específico de funciones y**	Acto administrativo													

Observaciones: Escriba las acciones que considere pueden hacer referencia al registro de ciertos hechos que no se encuentran documentados en las demás casillas y que son de vital importancia para que se contengan en este Cronograma, también se puede registrar el significado de siglas o acrónimos, definiciones, precisiones o comentarios para mejorar el entendimiento y desarrollo del cronograma.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
FIRMA:	FIRMA:	FIRMA:
NOMBRE DEL RESPONSABLE	NOMBRE DEL RESPONSABLE	NOMBRE DEL RESPONSABLE
CARGO	CARGO	CARGO

MDN-COGFM-JEMCO-SEMAI-DIPEC

Acta n°	0125000129702	Asunto	Formalización Laboral y Rediseño
Lugar y Fecha	Bogotá D.C., 09 de enero de 2025		
Hora Inicio	7:00 am	Hora Finalización	9:00 am
Unidad /Proceso y/o Dependencia Productora		Dirección de Personal de Comando	
Ausentes	Omitido		

Orden del día:

Presentación de la estrategia de Formalización Laboral

Agenda:

1. Introducción
2. Nuestro Equipo
3. Antecedentes
4. Por qué formalizar
5. Resultados esperados – Mejoramiento Institucional

Desarrollo:

1. Introducción.

Se realiza la introducción de la estrategia a presentar, la cual está enmarcada en un proceso de fortalecimiento institucional con el fin de llevar a cabo un ajuste en la planta de personal a través de la formalización laboral. Se presentarán a lo largo de la presentación, una serie de propuestas con el fin de que se conlleve a una toma de decisiones objetiva y que modernice al Comando y fortalezca las capacidades instaladas en talento humano.

2. Nuestro equipo.

Se presenta al equipo de trabajo y se resalta la presencia del contratista que cuenta con la experiencia y la idoneidad para liderar el proceso de fortalecimiento institucional a partir de la formalización laboral.

3. Antecedentes.

Se dan a conocer algunos ejemplos de los procesos de fortalecimiento de otras entidades, haciendo aclaraciones tales como, a mayor número de empleos no significa siempre una mejor capacidad de respuesta o calidad en los productor y/o servicios entregados.

Se recomienda tener en cuentas estos criterios, al momento de evaluar la propuestas a socializar.

Avenida el Dorado CAN Carrera 54 No.26-25 (Unidades externas a CAN, colocar dirección actual)
Conmutador: (57-1) 3150111
www.cgfm.mil.co

4. Por qué formalizar.

De acuerdo con la normativa vigente y su jurisprudencia, desde 1968 se viene advirtiendo sobre la figura de contratos de prestación de servicios, así como los riesgos que causan al detrimento patrimonial por las demandas que surgen.

Sin embargo, se resalta que también es una oportunidad para proponer cambios profundos en el Comando, desde la lógica de la pertenencia hacia la institución, la posibilidad del mejoramiento de los servidores, la búsqueda en la profesionalización de la planta, la mejora en la calidad de la competencia ejercida y en el legado para la historia.

5. Resultados esperados – Mejoramiento Institucional.

A continuación se presentan tres (3) propuestas con el fin que el alto mando considere los elementos técnicos, se resalta que la mejor propuesta es la última ya que cuenta con fases, transiciones y mejora de las capacidades de talento humano del Comando.

Propuesta 1: Creación de Profesionales de Defensa Grados 3 y 6. Con el fin de dar un número equivalente al número de contratos de la última vigencia (2024: 161 contratos), se recuerda la premisa que no siempre el número mayor significa mejor calidad, en cuanto los salarios de estos grados oscilan entre los 2 y 3 millones de pesos. La consecuencia de esta propuesta poder ser el flujo de conocimiento y la perdida de la memoria institucional.

Propuesta 2. Creación grados altos equivalentes a los honorarios promedio de las ultimas vigencias. Con el fin de garantizar una oferta atractiva, se plantean equivalentes a los grados, con el fin de que estos grados nuevos altos, asuman la carga de trabajo de los contratos más la de los de la planta de personal, el costo puede ser demasiado alto, pero los beneficios a largo plazo pueden ser optimizados.

Propuesta 3. Fases de formalización y transición planeada. Se propone utilizar recursos de las vacantes de empleos públicos, más parte del presupuesto de contratación (50%), más una adición presupuestal gestionada en la vigencia anterior, lo que permitirá crear 48 nuevos empleos, con diferentes grados salariales, las fases con estas nuevas plazas, serian:

Fase 1: De los 48 nuevos empleos, se evaluaría por medio de un estudio técnico especializado 25 cargos estratégicos que tienen una responsabilidad mayor con el fin de mejorar el nivel salarial, con el fin de exigir mayor calidad y productos; así mismo; se evaluaría 13 empleos, se dispondrían a un grupo exclusivo de contratistas, que son igualmente necesarios y estratégicos para el Comando y 10 empleos restantes para toma decisiones del mando de acuerdo a las necesidades institucionales.

Fase 2. Una vez se suplen los cargos, se verifican procesos de mejoramiento de grados más bajos y se proponen ir eliminando esas plazas que tienen salarios poco atractivos. Esto iría acompañado de los ajustes a los manuales de funciones.

Fase 3. Supresión de grados bajos y creación de nuevas plazas, en grados altos, repitiendo el ciclo hasta conformar una planta robusta y con capacidad instalada permanente, usando la figura de contratación tal como lo señala la jurisprudencia vigente.

Conclusiones:

1) Realizar un estudio técnico de cargas de trabajo con el fin de verificar cuales son los cargos estratégicos que podrían cambiar de grado salarial, a los cuales se evaluara las funciones de responsabilidad.

Avenida el Dorado CAN Carrera 54 No.26-25 [illegible] colocar dirección actual)
Conmutador: (57-1) 3150111
www.cgfm.mil.co

2) Evaluar las condiciones contractuales y obligaciones estratégicas con el fin de tener un resultado óptimo de un estándar de contratistas a formalizar y vincular a la planta de empleados públicos civiles del Comando General de las Fuerzas Militares.

3) Dar viabilidad a la contratación externa de un equipo especializado para la evaluación de cargas de trabajo durante el primer semestre de 2025.

4) Continuar con la Propuesta No. 3 la cual está alineada a los objetivos institucionales, sectoriales, y política del Estado, sobre un proceso de fortalecimiento institucional que debe tener en cuenta la formalización laboral y modificación de planta de personal actual y optimización de recurso.

5) Se recomienda emitir ordenes sobre la duración de los contratos para la vigencia 2025, evaluando aquellos contratos estratégicos que podrán ser la excepción a una contratación superior a seis meses, en su mayoría se propenderá por contratación durante el primer semestre 2025, con el fin de optimizar el recurso utilizado en la vigencia.

6) Realizar mesas de trabajo con el Departamento Conjunto Presupuestal con el fin de verificar el presupuesto de la vigencia y considerar la asignación adicional de recurso para el ejercicio de fortalecimiento institucional el apalancamiento de la propuesta No. 3. De formalización laboral.

Actividades a Realizar:

Actividad	Responsable	Fecha de Entrega
Programar reunión CGDJ8	Cr. Jose Celis Cruz	21 de enero 2025

Convocatoria Próxima Reunión			
Tema:	Participación en la reunión estratégica		
Fecha - Hora:	Por confirmar	Lugar:	Por confirmar

Avenida el Dorado CAN Carrera 54 No.26-25 Ciudad [illegible] CAN código postal
Conmutador: (57-1) 3150111
www.cgfm.mil.co

Radicado nº 0125000129702 / MDN-COGFM-LINEA DE MANDO

Intervienen y/o Asistentes					
Grado	Nombre	Cargo	E-mail	Teléfono	Firma
Gr	Diego Luis	Jefe			
CP.	Jimenez Betancourt	SEMU			
CR	Jose Hernando Gil	Director DIPLE		312441 9010	
My.	Mara Rincon Pacla	Asesora JEMCO	pacla-mara@buenefc	3109711012	
PD	Maria Plazas Lopez	Profesional de Defensa	yeyla@cgfm.mil.co	21780	
PD	Aleida Gamboa	Prof. Defensa	aleigam@cgfm.mil		

Avenida el Dorado CAN Carrera 54 No.26-25 (Unidades externas al CAN colocar dirección actual)
Conmutador: (57-1) 3150111
www.cgfm.mil.co

MDN-COGFM- JEMCO-SEMAI-DIPEC-ARADP-SEADP

Acta n°	0125001227102	Asunto	Formalización Laboral
Lugar y Fecha	Bogotá D.C., 04 de febrero de 2025		
Hora Inicio	14:30 pm	Hora Finalización	15 :30 pm
Unidad /Proceso y/o Dependencia Productora		Dirección de Personal de Comando	
Ausentes			

Orden del día:

Presentación de la estrategia de Formalización Laboral
Agenda:
1. Introducción
2. Antecedentes
3. Resultados esperados – Mejoramiento Institucional

Desarrollo:

1. Introducción.

Se realiza la introducción con los respectivos elementos técnicos y administrativos necesarios, un contexto rápido y algunos elementos jurídicos importantes.

2. Antecedentes.

Razones fundamentales para hacer que le proceso de fortalecimiento sea un compromiso de carácter institucional. Se dan a conocer algunos ejemplos y la ruta propuesta para lograr que tena un cronograma adecuado a las necesidades del Comando.

3. Resultados esperados – Mejoramiento Institucional.

Se presenta la siguiente propuesta y sus respectivas fases de formalización y transición planeada.

Se propone utilizar recursos de las vacantes de empleos públicos, más parte del presupuesto de contratación (porcentaje por definir), más una adición presupuestal gestionada en la vigencia anterior, lo que permitirá crear 48 nuevos empleos, con diferentes grados salariales, las fases con estas nuevas plazas, serian:

Fase 1: De los 48 nuevos empleos, se promovería el ascenso de los empleos de planta, de lo cual se tornarían los estratégicos y se conformarían equipos con 25 empleos, los 13 empleos restantes, se dispondrían a un grupo exclusivo de contratistas, que son igualmente necesarios y estratégicos para el Comando.

Fase 2. Una vez se suplen los cargos, se verifican procesos de ascensos de grados más bajos y se proponen ir eliminando esas plazas que tienen salarios poco atractivos. Esto iría acompañado de los ajustes a los manuales de funciones.

Avenida el Dorado CAN Carrera 54 No.26-25
Conmutador: (57-1) 3150111
www.cgfm.mil.co

Fase 3. Supresión de grados bajos y creación de nuevas plazas, en grados altos, repitiendo el ciclo hasta conformar una planta robusta y con capacidad instalada permanente, usando la figura de contratación tal como lo señala la jurisprudencia vigente.

Conclusiones:

1) Se informa al Departamento Conjunto Presupuestal que ya se socializo ante el Jefe de Estado Mayor Conjunto el proyecto de Formalización y Rediseño de Planta en donde se concluyó lo siguiente:

a) Realizar un estudio técnico de cargas de trabajo con el fin de verificar cuales son los cargos estratégicos que podrían cambiar de grado salarial, a los cuales se evaluara las funciones de responsabilidad.

b) Evaluar las condiciones contractuales y obligaciones estratégicas con el fin de tener un resultado óptimo de un estándar de contratistas a formalizar y vincular a la planta de empleados públicos civiles del Comando General de las Fuerzas Militares.

c) Dar viabilidad a la contratación externa de un equipo especializado para la evaluación de cargas de trabajo durante el primer semestre de 2025.

d) Continuar con la Propuesta No. 3 la cual está alineada a los objetivos institucionales, sectoriales, y política del Estado, sobre un proceso de fortalecimiento institucional que debe tener en cuenta la formalización laboral, modificación de planta de personal actual y optimización de recurso, en donde se verifique grados salarias acorde a la responsabilidad y requisitos similares para que el resultado sean mejores productos, calidad y no cantidad en este proyecto de formalización y rediseño.

e) Se recomienda emitir ordenes sobre la duración de los contratos para la vigencia 2025, evaluando aquellos contratos estratégicos que podrán ser la excepción a una contratación superior a seis meses, en su mayoría se propenderá por contratación durante el primer semestre 2025, con el fin de optimizar el recurso utilizado en la vigencia.

f) Realizar mesas de trabajo con el Departamento Conjunto Presupuestal con el fin de verificar el presupuesto de la vigencia y considerar la asignación adicional de recurso para el ejercicio de fortalecimiento institucional el apalancamiento de la propuesta No. 3. De formalización laboral.

2) El Subjefe de Estado Mayor de Planificación Estratégica, considera viable la propuesta porque reúne todos los elementos para tener una estructura adecuada para atender las peticiones del entes externos e internos, toda vez; que en la actualidad se sostiene con capacidad asistencia y técnica, y profesionales con requisitos mínimos, y prestadores, situación que con el proyecto se podría disminuir el riesgo.

3) Se solicita a la Dirección de Personal de Comando realizar una reunión el próximo lunes 10 febrero de 2025 con el fin de verificar el valor expuesto como adición de la vigencia anterior $4.000.000.000 millones.

4) Se solicita al Departamento Conjunto Presupuestal verificar y revisar dentro del presupuesto general la viabilidad de adiciona presupuesta para el proyecto de formalización y rediseño de planta.

Actividades a Realizar:

Actividad	Responsable	Fecha de Entrega
Realizar reunión CGDJ8	DIPEC	10 de febrero 2025

Avenida el Dorado CAN Carrera 54 No.26-25
Conmutador: (57-1) 3150111
www.cgfm.mil.co

Convocatoria Próxima Reunión			
Tema:			
Fecha - Hora:		Lugar:	

Intervienen y/o Asistentes					
Grado	Nombre	Cargo	E-mail	Teléfono	Firma
AG	Jorge Torres	SEMPE	[illegible]	3163877	
CR	Jose Hernando Celis	DIPEC	JDcel.@CGFM.mil.co	312 441 9010	
CF	Nestor Lopez G	CGDJ8	xlopezg@cgfm.mil.co	3017702 5151	
CT	Triana Marcia Juan P.	Administrador Personal DIPEC	Juan.triana@CGFM.mil	3208807 - 81 28	
	Gina Marcela Gomez	Asesor Jdz. SEMPE		3124389426	Gina Gómez
PD	Aleida Gamboa	Prof. Defensa	aleigam@CGFM.mil.co	—	
PD	Maricela Pinzón Lopez	Prof. Defensa	yenpla@cgfm.mil.co	21180	
PD	Catalina Vargas R.	Prof. Defensa	lerdvarg@cgfm.mil.co	—	
PS	Juan Acosta	PS	Jun.acosta@gmail	—	

Avenida el Dorado CAN Carrera 54 No.26-25 (Unidades externas al CAN colocar dirección actual)
Conmutador: (57-1) 3150111
www.cgfm.mil.co

MDN-COGFM-JEMCO-SEMAI-DIPEC

Acta	0125001553402	Asunto	Acta de Reunión
Lugar y Fecha	Bogotá D.C., 10/02/2025		
Hora Inicio	08:00	Hora Finalización	10:00
Unidad /Proceso y/o Dependencia Productora		Dirección de personal del Comando	
Ausentes	Omitido		

Orden del día:

Presentación de la Estrategia de Formalización de Planta

Agenda:

1. Introducción
2. Antecedentes
3. Resultados esperados.
4. Análisis de Propuesta
5. Intervención Departamento Conjunto Presupuestal
6. Conclusiones

Desarrollo:

1. Introducción.

Se realiza la introducción de la estrategia a presentar, la cual está enmarcada en un proceso de fortalecimiento institucional con el fin de llevar a cabo un ajuste en la planta de personal a través de la formalización laboral. Se presentarán a lo largo de la presentación, una serie de propuestas con el fin de que se conlleve a una toma de decisiones objetiva y que modernice al Comando y fortalezca las capacidades instaladas en talento humano.

2. Antecedentes.

Se dan a conocer algunos ejemplos de los procesos de fortalecimiento de otras entidades, haciendo aclaraciones tales como, a mayor número de empleos no significa siempre una mejor capacidad de respuesta o calidad en el productor y/o servicios entregados.

Avenida el Dorado CAN Carrera 54 No.26-25 (Unidades externas al CAN colocar dirección actual)
Conmutador: (57-1) 3150111
www.cgfm.mil.co

3) Resultados esperados.

Propuesta Aprobada.

Se informa al Departamento Conjunto Presupuestal que ya se socializó ante el Comandante General de las Fuerzas Militares el proyecto de Formalización y Rediseño de Planta en donde se concluyó lo siguiente:

1) La intención del mando superior es realizar el proceso de formalización y rediseño de planta con grados salariales acorde a las responsabilidades y atractivos ante los prestadores de servicio, con requisitos de estudios y experiencia similares a la responsabilidad con el fin de exigir productos con excelencia y calidad.

2) Utilizar el presupuesto de contratación de forma óptima.

3) Gestionar o verificar de donde se podría asignar una adición presupuestal con el fin de contar el proyecto como se plasmó en la presentación.

4) Análisis de la Propuesta.

Fases de formalización y transición planeada. Se propone utilizar recursos de las vacantes de empleos públicos, más parte del presupuesto de contratación (50%), más una adición presupuestal gestionada en la vigencia anterior, lo que permitirá crear 48 nuevos empleos, con diferentes grados salariales, las fases con estas nuevas plazas serian:

Fase 1: De los 48 nuevos empleos, se evaluaría por medio de un estudio técnico especializado 25 cargos estratégicos que tienen una responsabilidad mayor con el fin de mejorar el nivel salarial, con el fin de exigir mayor calidad y productos; así mismo; se evaluaría 23 empleos, se dispondrían a un grupo exclusivo de contratistas, que son igualmente necesarios y estratégicos para el Comando.

Fase 2. Una vez se suplen los cargos, se verifican procesos de mejoramiento de grados más bajos y se proponen ir eliminando esas plazas que tienen salarios poco atractivos. Esto iría acompañado de los ajustes a los manuales de funciones.

Fase 3. Supresión de grados bajos y creación de nuevas plazas, en grados altos, repitiendo el ciclo hasta conformar una planta robusta y con capacidad instalada permanente, usando la figura de contratación tal como lo señala la jurisprudencia vigente.

5) Intervención Departamento Conjunto Presupuestal

1) Se aclara que la adición presupuestal sustentada bajo oficio No. 0123004342002/MDN-COGFM-JEMCO-SEMPE-CGDJ8-DIDPP del 27 de abril de 2024 se estimó un techo presupuestal de $4.000 millones para la vigencia 2024, no se contempla para la vigencia 2025, dado lo anterior se recomienda disponer del presupuesto de bienes y servicios por prestación de servicios, es decir los contratos del 2025 (ordenador del gasto DIADF $6.522.000.000), teniendo en cuenta su uso optimo.

2) La Dirección de Personal de Comando podrá disponer del presupuesto de las vacantes y los demás gastos de personal que se encuentren apropiados y no sean utilizados por situaciones administrativas (Licencias, comisiones, ausencias) etc.

3) El Departamento Conjunto Presupuestal bajo su gestión podrá tener un techo presupuestal adiciona de $1'800.000.000 millones de los cuales se podrá utilizar para la distribución de uso entre l contratación y la formalización laboral.

Avenida el Dorado CAN Carrera 54 No.26-25 (Unidades externas al CAN colocar dirección actual)
Conmutador: (57-1) 3150111
www.cgfm.mil.co

6) Conclusiones.

1) Disponer del presupuesto de las vacantes, presupuesto de bienes y servicios y la adicción presupuestal adicional de $1'800.000.000 millones, garantizando un balance entre la formalización, el rediseño de planta y número de contratos idóneo para continuar respondiendo a los objetivos institucionales con excelencia.

2) Revisar el presupuesto general aprobado en el Comando General de las Fuerzas Militares con el fin de verificar si se pudiera utilizar recursos de proyectos pudiesen postergar o que quizá se pudiera reducir en presupuesto de alguna manera.

3) Verificar si el presupuesto congelado por gastos de personal aprobado para la vigencia 2025, una vez, se garantice en su totalidad gastos de personal, y se estime el aumento del salario, la viabilidad de utilizarlo.

Actividades a Realizar:

Actividad	Responsable	Fecha de Entrega

Convocatoria Próxima Reunión			
Tema:			
Fecha - Hora:		Lugar:	

Intervienen y/o Asistentes					
Grado	Nombre	Cargo	E-mail	Teléfono	Firma
CR	Celis Cruz Jose	DIPEC	Jose.cel@cgfm.mil.co	3127419410	
CR	Nestor Zapata G.	C6DJ8	16trap@cgfm.	3031205134	
TC	German Pinto	DIPEC	German.pin@cgfm.co	7425552	
My	Juan Sochica	C6DJ8	juansoc@cgfm.mil	3152911623	
CT	Triana Murcia Juan	DIPEC	Juan.triana@cgfm	3108027812	
PD	Catalina Vargas R.	DIPEC	leidvar@cgfm.mil.co	3001981988	
PD	Alexa Gamba	DIPEC	alexga@cgfm.mil	—	
PD	Maria Flavia Lop	DIPEC	yenpla@cgfm.mil	2178	
PS	Jon Acosta	DIPEC	jon.acosta@cgmil.co	—	

Avenida el Dorado CAN Carrera 54 No.26-25 (Unidades externas al CAN colocar dirección actual)
Conmutador: (57-1) 3150111
www.cgfm.mil.co

Nº Radicado 0125001739602 / MDN-COGFM-JEMCO-SEMAI-DIPEC

Bogotá D.C. 17 de febrero de 2025,

No. 001

Señora Teniente
ADRIANA GUERRERO RODRÍGUEZ
Oficial Bienestar Evaluación y SG-SST
Supervisor del Contrato
Bogotá D.C

Asunto: Informe Propuestas Financieras – Formalización Laboral

Respetada Teniente, teniendo en cuenta el Contrato de Prestación de Servicios N°045 del 2025, y en particular la obligación *"Elaborar propuestas financieras y administrativas que permitan implementar de manera adecuada la formalización laboral del Comando."*, se presenta a continuación un informe detallado, que le permite tener el detalle técnico y administrativo de las propuestas presentadas.

Para entender el proceso realizado, se precisa algunos elementos básicos y antecedentes para la construcción de tres (3) propuestas, que le permitirán al Comando General y sus gerentes públicos, tomar una decisión informada y basado en lo técnico.

Uno de los elementos importantes para abordar este tipo de procesos se basa en el análisis de capacidades y funciones que debe desempeñar el Comando General y se realiza con una revisión del componente de empleos públicos vigentes en la entidad. De acuerdo con el Decreto de Planta vigente el Comando cuenta con una planta total de TRESCIENTOS NOVENTA Y UN empleos (391), que se distribuyen por niveles jerárquicos, así:

PLANTA EMPLEOS PÚBLICOS CIVILES COGFM	
NIVEL	**EMPLEOS**
ASESOR	1
ORIENTADOR	1
PROFESIONAL	98
TÉCNICO	87
ASISTENCIAL	204
TOTAL	**391**

Ahora bien, entendiendo que este es el dato que permite comprender que existe una capacidad instalada de carácter permanente, basada en el empleo público, se realiza un comparativo sencillo de acuerdo con los datos de contratos de prestación de servicios de los últimos años, así:

Vigencia	Contratos
2018*	15
2019	84
2020	94
2021	132
2022	121
2023	200
2024	161

*Dato desde el 7 de agosto de 2018 al 31 de diciembre de 2018, extraído por inicio del periodo presidencial.

Teniendo en cuenta los datos suministrados por la DIADF, se observa que existe un paralelismo entre el número de empleos de planta y el nivel de contratos, que ha ascendido hasta en DOSCIENTOS (200) en una vigencia, un 50% en promedio de lo dispuesto por parte de la administración pública como planta permanente. Lo que significa en una primer conclusión que muchas de las funciones y competencias han aumentado y su nivel de complejidad han requerido de hacer uso de la figura contractual. Sin embargo, es importante resaltar que en esta primera fase no se han tenido en cuenta los uniformados, ya que será parte de una análisis más detallado en próximas fases del proyecto, por lo pronto nos ocuparemos de la población civil o no uniformada.

El Comando General y en particular la DIPEC, han diagnosticado esta situación y debido a la búsqueda de un proceso de formalización laboral, se propone evaluar las siguientes propuestas para darle una solución a la inminente necesidad de hacer crecer la planta permanente, en otras palabras, la capacidad permanente que requiere ahora de mayor especialidad y una funcionalidad más adecuadas a las necesidades de un Estado y un país que demanda de mejores y de mayor calidad de los servicios.

A continuación, se presentarán tres (3) propuestas recogiendo en una parte inicial los aspectos técnicos y posteriormente los costos asociados y opciones de fuentes de financiación que puedan evaluar el apalancamiento del proyecto de formalización laboral.

PROPUESTA 1.

Teniendo en cuenta el dato de los valores de contratación (vigencia 2024), se tienen que se celebraron cerca de CIENTO SESENTA Y UN (161) contratos por un valor aproximado de SEIS MIL QUINIENTOS millones de pesos ($ 6.522.261.290), conforme a este valor base, se realizan los siguientes cálculos, teniendo en cuenta que más del 90% de los contratos celebrados son con servicios profesionales y que conforme a la tabla vigente se salarios para el Sector Defensa, haciendo uso del recurso total de contratación se podría tener una formalización de profesionales de los grado 3 y grado 6, así:

Profesionales Grado-03

Denominación	Grado	No. Cargos	Mes	Anual	Salario	Remuneraciones no constitutivas de Factor Salarial	Contribuciones Inherentes a la Nómina	Total Gastos de personal
Profesional de Defensa	3	161	$ 438.618.098	$ 5.263.417.180	$ 10.223.489.541	$ 1.282.332.722	$ 3.289.438.637	$ 14.795.260.900
Profesional de Defensa	3	80	$ 217.946.881	$ 2.615.362.574	$ 5.079.994.803	$ 637.183.961	$ 1.634.503.671	$ 7.351.682.435
Profesional de Defensa	3	82	$ 223.395.553	$ 2.680.746.638	$ 5.206.994.673	$ 653.113.560	$ 1.675.366.262	$ 7.535.474.496
Profesional de Defensa	3	77	$ 209.773.873	$ 2.517.286.477	$ 4.889.494.998	$ 613.289.563	$ 1.573.209.783	$ 7.075.994.343
Profesional de Defensa	**3**	**71**	**$ 193.427.857**	**$ 2.321.134.284**	**$ 4.508.495.388**	**$ 565.500.766**	**$ 1.450.622.008**	**$ 6.524.618.161**
Profesional de Defensa	3	70	$ 190.703.521	$ 2.288.442.252	$ 4.444.995.453	$ 557.535.966	$ 1.430.190.712	$ 6.432.722.130
Profesional de Defensa	3	44	$ 119.870.785	$ 1.438.449.416	$ 2.793.997.142	$ 350.451.179	$ 898.977.019	$ 4.043.425.339
Profesional de Defensa	3	35	$ 95.351.761	$ 1.144.221.126	$ 2.222.497.726	$ 278.767.983	$ 715.095.356	$ 3.216.361.065

Profesionales Grado – 06

Denominación	Grado	No. Cargos	Mes	Anual	Salario	Remuneraciones no constitutivas de Factor Salarial	Contribuciones Inherentes a la Nómina	Total Gastos de personal
Profesional de Defensa	6	161	$ 506.713.153	$ 6.080.557.838	$ 12.540.212.224	$ 1.353.203.587	$ 4.039.906.885	$ 17.933.322.696
Profesional de Defensa	6	80	$ 251.782.933	$ 3.021.395.199	$ 6.231.161.354	$ 672.399.298	$ 2.007.407.148	$ 8.910.967.799
Profesional de Defensa	6	63	$ 198.279.060	$ 2.379.348.719	$ 4.907.039.566	$ 529.514.447	$ 1.580.833.129	$ 7.017.387.142
Profesional de Defensa	**6**	**58**	**$ 182.542.627**	**$ 2.190.511.519**	**$ 4.517.591.981**	**$ 487.489.491**	**$ 1.455.370.182**	**$ 6.460.451.654**
Profesional de Defensa	6	36	$ 113.302.320	$ 1.359.627.840	$ 2.804.022.609	$ 302.579.684	$ 903.333.216	$ 4.009.935.510
Profesional de Defensa	6	29	$ 91.271.313	$ 1.095.255.760	$ 2.258.795.991	$ 243.744.745	$ 727.685.091	$ 3.230.225.827

Si tenemos en cuenta que se tendría disponibilidad de $6.500 millones de pesos, esta propuesta tomaría la totalidad de los recursos y crearía por ejemplo cerca de 71 empleos del profesional grado 03 con una asignación básica de $2.724.337, ahora bien si se buscara un salario mayor en un grado 06, que tiene una asignación básica de $3.147.287, se tendrían 58 nuevos empleos públicos.

Esta propuesta se hace pensando en que no se podría tener más contratos y se destinaria muchas de las obligaciones y carga laboral a los empleos creados, lo que significa una recomposición de las necesidades de contratación, lo cual puede llegar a ser un inconveniente a futuro ya que muchas veces se necesita esta figura para ciertos aspectos altamente especializados. Sin embargo, esta propuesta ayuda a comprender que las lógicas de la formalización no están orientadas a acabar la figura de contratación, se trata de buscar un equilibrio adecuado para las necesidades de la entidad.

En conclusión, la propuesta número 1 se elabora con el fin de concientizar a la Gerencia Pública, que a mayor número de empleos, no significa una adecuada formalización, además de hacer poco atractivo el empleo público, ya que los salarios no consideran una equivalencia

entre el honorario que perciben los contratistas y la asignación, disminuye sustancialmente la capacidad humana instalada.

PROPUESTA 2.

Partiendo de la base de la disposición presupuestal de $6.500 millones de pesos de contratación de servicios, se realiza la siguiente propuesta, con el fin de dejar una disponibilidad del recursos para formalización y optimizando el recurso de contratación, así:

Creación cargos Grados 15 y 16

Denominación	Grado	No. Cargos	Mes	Anual	Salario	Remuneraciones no constitutivas de Factor Salarial	Contribuciones Inherentes a la Nómina	Total Gastos de personal
Profesional de Defensa	16	12	$ 61.966.840	$ 743.602.084	$ 1.472.119.449	$ 267.559.969	$ 486.803.968	$ 2.226.483.386
Profesional de Defensa	15	12	$ 57.193.603	$ 686.323.232	$ 1.359.852.900	$ 247.194.155	$ 449.492.180	$ 2.056.539.235
TOTAL		24					TOTAL	$ 4.283.022.621
							Contratos	$ 6.522.261.290
							Disponible	$ 2.239.238.669

Se crean 24 nuevos empleos públicos en los grados, 16 de asignación básica $5.163.904 y grado 15 de asignación $4.766.134, teniendo en cuenta el promedio de los honorarios de los contratistas de los últimos cuatro años. Esto permitirá tener una disponibilidad de $2.000 millones de pesos para celebrar la contratación, de acuerdo con ciertas necesidades específicas y altamente especializadas.

En conclusión, esta propuesta permite crear cargos atractivos y delimitar los recursos para capacidad permanente, adicionalmente que permitirá una asignación de funciones más adecuada a las necesidades actuales del Comando, finalmente permite una distribución para la contratación llevándola a una cifra estándar.

PROPUESTA 3.

Teniendo en cuenta las capacidades financieras mencionadas y las condiciones de carga de trabajo evidentes por la contratación de servicios, se presenta esta propuesta como una alternativa para que el proceso de formalización se realice de manera paulatina, planeada y si se quiere a través de fases o etapas, que no necesariamente requieren un ajuste inmediato, por el contrario, puede ser *incremental*.

Inicialmente se tomarían recursos de los empleos con vacancia definitiva, aquellos que no son provistos por carrera administrativa y que no se han provisto durante cierto tiempo, esta valoración se hace conforme a las necesidades presupuestales que tiene el Comando. Así entonces se tendría una disponibilidad de aproximadamente $1.500 millones de pesos, de acuerdo con los cálculos realizados, así:

Vacantes empleos públicos.

Denominación	Grado	No. Cargos	Mes	Anual	Salario	Remuneraciones no constitutivas de Factor Salarial	Contribuciones Inherentes a la Nómina	Total Gastos de personal
Profesional de Defensa	8	1	$ 3.505.614	$ 42.067.368	$ 84.585.115	$ 8.911.191	$ 27.185.364	$ 120.681.670
Profesional de Defensa	7	2	$ 6.628.058	$ 79.536.696	$ 159.528.202	$ 8.128.193	$ 50.229.358	$ 217.885.753
Profesional de Defensa	5	1	$ 3.011.402	$ 36.136.824	$ 70.122.492	$ 6.608.030	$ 22.332.809	$ 99.063.331
Técnico para apoyo de seguridad	18	2	$ 3.482.638	$ 41.791.656	$ 76.553.764	$ 760.195	$ 23.278.270	$ 100.592.230
Técnico de Servicios	12	1	$ 1.338.884	$ 16.066.608	$ 32.926.387	$ 2.763.260	$ 10.368.818	$ 46.058.465
Técnico de Servicios	11	7	$ 9.100.000	$ 109.200.000	$ 214.575.296	$ 23.202.735	$ 67.796.260	$ 305.574.291
Auxiliar de Servicios.	14	5	$ 6.694.420	$ 80.333.040	$ 161.418.613	$ 22.652.934	$ 51.771.140	$ 235.842.687
Auxiliar de Servicios.	12	10	$ 13.000.000	$ 156.000.000	$ 313.816.137	$ 44.066.764	$ 100.593.694	$ 458.476.595
		29						**$ 1.584.175.021**

Con esta disponibilidad presupuestal, se revisan insumos de adición realizados en 2023 por $4.000 millones de pesos destinados para la formalización laboral y sugiriendo una optimización de recurso de contratación con el cual se pueda obtener un 50% del recurso inicial ($6.500 millones de pesos), se tendría una disponibilidad, así:

Contratos	$	3.261.130.645
Vacantes	$	1.584.175.021
Adición	$	4.000.000.000
Formalización	**$**	**8.845.305.666**

Con un presupuesto de $8.800 millones de pesos, se realiza el análisis de la primera etapa de formalización, la cual propondría la creación de cargos estratégicos, alineados a una análisis de cargas de trabajo, tiempos y movimientos, que permita establecer criterios para la formalización, así:

Denominación	Grado	No. Cargos	Mes	Anual	Salario	Remuneraciones no constitutivas de Factor Salarial	Contribuciones Inherentes a la Nómina	Total Gastos de personal
Asesor de Defensa	30	1	$ 10.379.050	$ 124.548.599	$ 244.298.963	$ 38.320.526	$ 80.259.741	$ 362.879.229
Profesional de Defensa	18	10	$ 61.096.776	$ 733.161.313	$ 1.333.128.436	$ 131.350.639	$ 424.806.510	$ 1.889.285.585
Profesional de Defensa	17	7	$ 38.682.697	$ 464.192.361	$ 918.368.323	$ 166.894.241	$ 303.787.670	$ 1.389.050.234
Profesional de Defensa	16	10	$ 51.639.034	$ 619.668.403	$ 1.226.766.208	$ 222.966.641	$ 405.669.974	$ 1.855.402.822
Profesional de Defensa	15	10	$ 47.661.336	$ 571.936.027	$ 1.133.210.750	$ 205.995.129	$ 374.576.817	$ 1.713.782.696
Profesional de Defensa	14	10	$ 44.923.398	$ 539.080.775	$ 1.087.682.283	$ 118.841.953	$ 350.876.689	$ 1.557.400.925
Total		48						$ 8.767.801.491

Se crearían cargos en diferentes grados salariales con el fin de hacer aún más atractivo el proceso de formalización, se seleccionarían aquellos contratos que sean más relevantes para las necesidades permanentes de la entidad y se buscaría un equilibrio al eliminar contratos.

Este proceso tendría un total de 48 nuevos empleos, de lo que se sugiere que en la primera etapa se haga una revisión de contratos y de algunos aspectos de los empleados actualmente vinculados, verificando requisitos con el fin de observar y determinar los elementos estratégicos.

En la etapa dos, se buscaría que algunos empleados públicos, que siempre y cuando cumplan requisitos, puedan ser ubicados en estos nuevos cargos creados y realizar el fortalecimiento de la mano de la formalización.

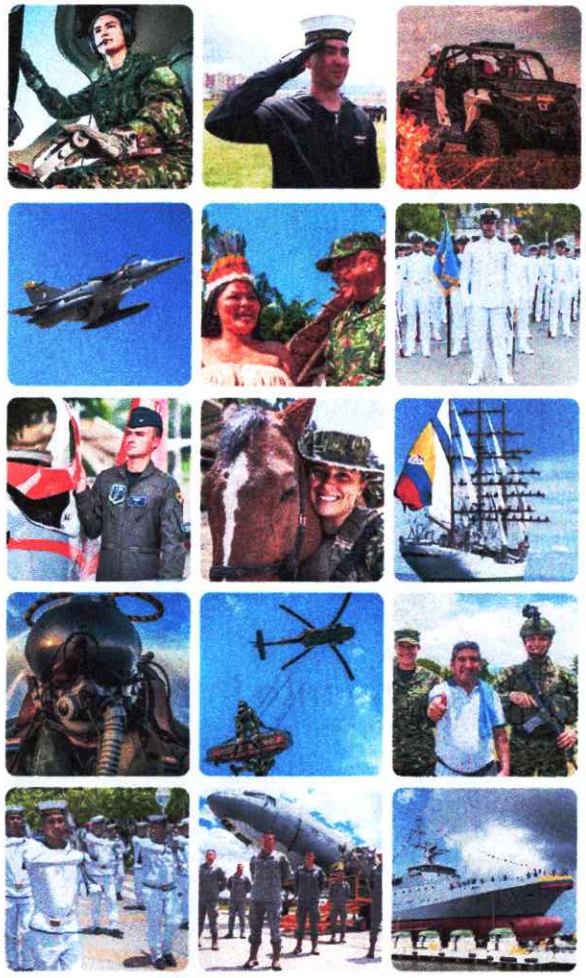
Finalmente, en la medida que se haga procesos de nuevos nombramientos, las vacantes libres y sin provisión, continuarían su proceso de supresión, con el fin de obtener recursos para incrementar y fortalecer la planta de personal.

En conclusión, en la propuesta 3, se busca que la Gerencia Pública logre un proceso de formalización de manera planeada, que permita establecer un criterio de fortalecimiento de capacidades permanente, sin que ello perjudique la contratación de servicios.

Apreciada supervisora, como se observa este ejercicio busca establecer soluciones reales y de alcance de la administración que puedan dar cumplimiento a las políticas de formalización laboral y de fortalecimiento institucional, estas propuestas han venido siendo socializadas de manera que se pueda establecer un criterio de apoyo financiero para que la apuesta sea una realidad organizacional, pero que además ajuste algunos aspectos como la planta y el crecimiento profesional, permitiendo un legado institucional en el Comando General de las Fuerzas Militares.

Atentamente,

JOHN NÉSTOR ACOSTA MORENO
Contratista



COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

Fortalecimiento Institucional

Formalización Laboral

COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

AGENDA

1. Introducción
2. Nuestro Equipo
3. Antecedentes
4. ¿Por qué formalizar?
5. Resultados esperados – Mejoramiento Institucional



COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

Introducción



COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

Nuestro Equipo

John Néstor Acosta Moreno



Perfil Profesional
- ✓ Administrador Público
- ✓ Especialista en Finanzas y Administración Pública
- ✓ Especialista en Proyectos de Desarrollo



Alcaldía de Cali
- ✓ Subdirector de Gestión Organizacional
- ✓ Director de Departamento de Desarrollo Institucional
- ✓ Formulación Plan de Desarrollo



Más de 10 años de experiencia
- ✓ Creación INPEC-USPEC (2011)
- ✓ Rediseño FORPO (2012)
- ✓ Asesor Función Pública (2013-2023)
  - Coordinador
  - Asesor
  - Director
  - Asesor Sector Defensa
  - Reforma del Estado

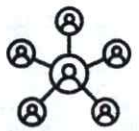


Fortalecimiento COGFM
- ✓ Formalización Laboral
- ✓ Fortalecimiento Institucional
- ✓ Optimización recursos



Medalla de Honor
- ✓ Policía Nacional (Reforma)
- ✓ Indumil (Fortalecimiento)

Publicación Guía
- ✓ Formalización Laboral (vigente)



Asesorías
- ✓ DNP
- ✓ Minvivienda
- ✓ Indeportes Cauca



COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

Antecedentes

Otros Ejercicios de Fortalecimiento

Plantas entidades	
Entidad	Planta
DIAN	11.706
ICBF	8.864
SENA	3.407

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC				
Año	Decreto	Establece - Total	Suprime	Crea
2010	271	16280		
2011	4969	15798	504	22
2012	1604	15795	66	63
2013		15795		
2014		15795		
2015		15795		
2016		15795		
2017		15795		
2018		15795		
2019		15795		
2020	150	18595		2800
TOTAL		18595	Planta permanente	

Decreto 165 de 2021 - ESAP

SUPRESIÓN PLANTA			
14 (Catorce)	Profesional Especializado	2028	19
18 (Dieciocho)	Profesional Especializado	2028	18
11 (Once)	Profesional Especializado	2028	17
15 (Quince)	Profesional Especializado	2028	15
8 (Ocho)	Profesional Especializado	2028	14
8 (Ocho)	Profesional Especializado	2028	13
13 (Trece)	Profesional Especializado	2028	12
24 (Veinticuatro)	Profesional Universitario	2044	12
19 (Diecinueve)	Profesional Universitario	2044	9
19 (Diecinueve)	Profesional Universitario	2044	7
20 (Veinte)	Profesional Universitario	2044	6
20 (Veinte)	Profesional Universitario	2044	5

CREACIÓN PLANTA			
6 (Seis)	Profesional Especializado	2028	24
14 (Catorce)	Profesional Especializado	2028	21
18 (Dieciocho)	Profesional Especializado	2028	20
63 (Sesenta y tres)	Profesional Especializado	2028	19
16 (Dieciséis)	Profesional Especializado	2028	18
17 (Diecisiete)	Profesional Especializado	2028	17
10 (Diez)	Profesional Especializado	2028	16
10 (Diez)	Profesional Especializado	2028	15
62 (Sesenta y Dos)	Profesional Especializado	2028	14
24 (Veinticuatro)	Profesional Especializado	2028	13
8 (Ocho)	Profesional Especializado	2028	12
37 (Treinta y Siete)	Profesional Universitario	2044	11
65 (Sesenta y Cinco)	Profesional Universitario	2044	9
20 (Veinte)	Profesional Universitario	2044	8
20 (Veinte)	Profesional Universitario	2044	7
20 (Veinte)	Profesional Universitario	2044	5
31 (Treinta y Uno)	Profesional Universitario	2044	1

Fuente: SIGEP

¿Cuánto gana un mesero en Estados Unidos? $11´580.000 COP Mes

Dólares	Tiempo
15 USD	Hora
120 USD	Día
720 USD	Semana
2.678 USD	Mes
32.000 USD	Anual

1 USD = 4,323.74 COP

- **California**: 17.82 dólares por hora.
- **Texas**: 12.75 dólares por hora.
- **Florida**: 15.86 dólares por hora.
- **Nueva York**: 22.91 dólares por hora.
- **Illinois**: 15.26 dólares por hora.

- **Meseros de restaurantes**: $15.81 dólares por hora, en promedio.
- **Meseros en alojamientos para viajeros**: $16.23 dólares por hora, en promedio.
- **Meseros en establecimientos de diversión y recreación**: $18.81 dólares por hora, en promedio.
- **Meseros en bares**: $16.48 dólares la hora.
- **Meseros en servicios de alimentación especiales**: $17.48 dólares la hora, en promedio.

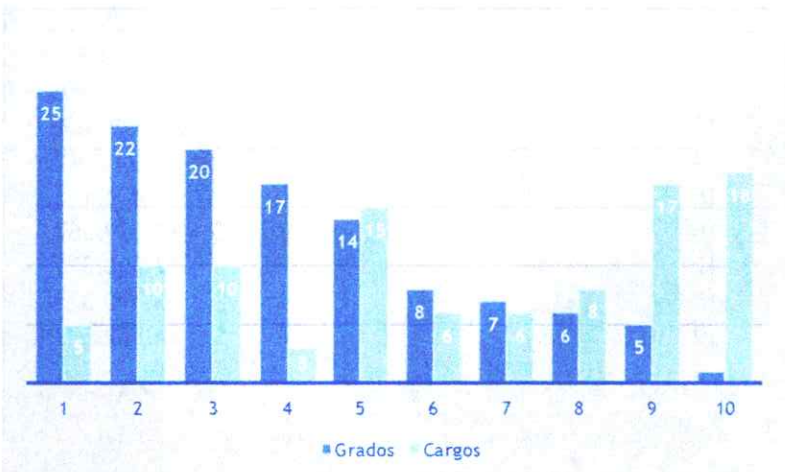
Fuente: ViveUSA

Planta Ministerio de Defensa vs CGFM

Ministerio de Defensa - Planta Global				
Cargos	Denominación	Código	Grados	Salario
Uno (1)	Profesional de Defensa	3-1	25	$ 9.904.253
Uno (1)	Profesional de Defensa	3-1	23	$ 8.639.898
Cuatro (4)	Profesional de Defensa	3-1	21	$ 7.461.595
Veinticuatro (24)	Profesional de Defensa	3-1	18	$ 6.109.678
Cinco (5)	Profesional de Defensa	3-1	17	$ 5.526.100
Dieciséis (16)	Profesional de Defensa	3-1	16	$ 5.163.904
Tres (3)	Profesional de Defensa	3-1	15	$ 4.766.134
Dieciocho(18)	Profesional de Defensa	3-1	14	$ 4.492.340
Diecinueve (19)	Profesional de Defensa	3-1	12	$ 4.168.604
Cuatro (4)	Profesional de Defensa	3-1	11	$ 3.996.570
Cuarenta y Tres (43)	Profesional de Defensa	3-1	10	$ 3.807.272
Uno (1)	Profesional de Defensa	3-1	9	$ 3.627.684
Veintisiete (27)	Profesional de Defensa	3-1	8	$ 3.505.614
Tres (3)	Profesional de Defensa	3-1	7	$ 3.314.029
Veintinueve (29)	Profesional de Defensa	3-1	6	$ 3.147.287
Cinco (5)	Profesional de Defensa	3-1	5	$ 3.011.402
Once (11)	Profesional de Defensa	3-1	4	$ 2.795.637
Cuarenta y ocho (48)	Profesional de Defensa	3-1	2	$ 2.585.943
Cuarenta y seis (46)	Profesional de Defensa	3-1	1	$ 2.440.086

Fuente: SIGEP

COGFM			
Cargos	Denominación	Grados	Salario
5	Profesional de Defensa	25	$ 9.904.253
10	Profesional de Defensa	22	$ 8.026.091
10	Profesional de Defensa	20	$ 6.928.452
3	Profesional de Defensa	17	$ 5.526.100
15	Profesional de Defensa	14	$ 4.492.340
6	Profesional de Defensa	8	$ 3.505.613
6	Profesional de Defensa	7	$ 3.314.028
8	Profesional de Defensa	6	$ 3.147.287
17	Profesional de Defensa	5	$ 3.011.401
18	Profesional de Defensa	1	$ 2.440.085



Comparativo Salarial

Agencias Estatales de Naturaleza Especial

GRADO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO
1	$ 16.153.767	$ 8.251.293	$ 2.724.337	$ 1.721.822
2	$ 17.653.073	$ 9.029.871	$ 3.033.579	$ 2.042.712
3	$ 19.955.647	$ 9.702.963	$ 3.381.636	$ 2.230.000
4	$ 20.964.461	$ 10.376.048	$ 3.745.418	$ 2.491.834
5	$ 22.934.949	$ 11.948.547	$ 4.177.509	$ 2.674.832
6	$ 25.948.773	$ 13.544.802	$ 4.538.842	$ 2.757.939
7	$ 26.875.917	$ 15.099.754	$ 4.862.571	$ 2.874.013
8	$ 29.889.738	$ 16.153.767	$ 5.526.100	$ 3.049.860
9		$ 17.653.077	$ 6.109.678	$ 3.222.195
10		$ 19.955.647	$ 6.928.453	$ 3.432.806
11			$ 7.499.354	$ 3.806.786
12			$ 8.032.495	$ 4.183.337
13			$ 8.639.898	
14			$ 9.210.800	
15			$ 10.475.155	
16			$ 11.379.567	
17			$ 12.258.871	
18			$ 13.470.323	
19			$ 14.882.373	

Decreto 0301 de 2024 ARTÍCULO 4°. Asignaciones básicas. A partir del 1° de enero de 2024, fíjese las siguientes escalas de asignaciones básicas mensuales para los empleos públicos de las Agencias Estatales de Naturaleza Especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional:

Sector Defensa

GRADO	PROFESIONAL
1	$ 2.440.086
2	$ 2.585.943
3	$ 2.724.337
4	$ 2.795.637
5	$ 3.011.402
6	$ 3.147.287
7	$ 3.314.029
8	$ 3.505.614
9	$ 3.627.684
10	$ 3.807.272
11	$ 3.996.570
12	$ 4.168.604
13	$ 4.310.846
14	$ 4.492.340
15	$ 4.766.134
16	$ 5.163.904
17	$ 5.526.100
18	$ 6.109.678
19	$ 6.587.097
20	$ 6.928.453
21	$ 7.461.595
22	$ 8.026.091
23	$ 8.639.898
24	$ 9.208.704
25	$ 9.904.253
26	$ 10.465.010
27	$ 11.284.768

Decreto 0306 de 2024 ARTÍCULO 2. Asignaciones básicas

Sistema General

GRADO	PROFESIONAL
1	$ 2.724.337
2	$ 3.011.402
3	$ 3.147.287
4	$ 3.314.029
5	$ 3.505.614
6	$ 3.627.684
7	$ 3.807.272
8	$ 3.996.570
9	$ 4.168.604
10	$ 4.310.846
11	$ 4.492.340
12	$ 4.766.134
13	$ 5.163.904
14	$ 5.526.100
15	$ 6.109.678
16	$ 6.587.097
17	$ 6.928.453
18	$ 7.461.595
19	$ 8.026.091
20	$ 8.639.898
21	$ 9.208.704
22	$ 9.904.253
23	$ 10.465.010
24	$ 11.284.768

Decreto 0301 de 2024 ARTÍCULO 2. Asignaciones básicas

Comparativo Salarial

Presidencia

GRADO SALARIAL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
1	$ 9.111.443	$ 6.962.482	$ 3.750.003	$ 2.604.901	$ 1.760.081
2	$ 9.629.249	$ 7.366.710	$ 3.942.358	$ 2.762.157	$ 1.868.052
3	$ 10.181.514	$ 7.786.071	$ 4.175.610	$ 2.893.160	$ 1.981.737
4	$ 10.765.252	$ 8.229.984	$ 4.382.847	$ 3.043.113	$ 2.049.846
5	$ 11.389.188	$ 8.699.834	$ 4.639.682	$ 3.229.449	$ 2.126.416
6	$ 12.056.807	$ 9.111.443	$ 4.877.958	$ 3.424.926	$ 2.255.588
7	$ 12.756.250	$ 9.629.249	$ 5.167.617	$ 3.593.917	$ 2.384.589
8	$ 13.393.333	$ 10.181.514	$ 5.458.959		$ 2.458.696
9	$ 14.182.665	$ 10.765.252	$ 5.670.893		$ 2.604.901
10		$ 11.389.188	$ 5.996.117		$ 2.762.157
11		$ 12.056.807	$ 6.337.590		$ 2.893.160
12		$ 12.756.250	$ 6.704.814		$ 3.043.113
13		$ 13.393.333	-		$ 3.229.449
14		$ 14.182.665	$ 7.366.710		$ 3.424.926
15			$ 7.786.071		$ 3.593.917
16			$ 8.229.984		$ 3.750.003
17			$ 8.699.834		$ 3.942.358

Decreto 0300 de 2024 ARTÍCULO 1º. Asignaciones básicas. A partir del 1º de enero de 2024, fíjese las siguientes escalas de asignaciones básicas mensuales para los empleos públicos de las Agencias Estatales de Naturaleza Especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional:

Sector Defensa

GRADO	PROFESIONAL
1	$ 2.440.086
2	$ 2.585.943
3	$ 2.724.337
4	$ 2.795.637
5	$ 3.011.402
6	$ 3.147.287
7	$ 3.314.029
8	$ 3.505.614
9	$ 3.627.684
10	$ 3.807.272
11	$ 3.996.570
12	$ 4.168.604
13	$ 4.310.846
14	$ 4.492.340
15	$ 4.766.134
16	$ 5.163.904
17	$ 5.526.100
18	$ 6.109.678
19	$ 6.587.097
20	$ 6.928.453
21	$ 7.461.595
22	$ 8.026.091
23	$ 8.639.898
24	$ 9.208.704
25	$ 9.904.253
26	$ 10.465.010
27	$ 11.284.768

Decreto 0306 de 2024 ARTÍCULO 2. Asignaciones básicas

Sistema General

GRADO	PROFESIONAL
1	$ 2.724.337
2	$ 3.011.402
3	$ 3.147.287
4	$ 3.314.029
5	$ 3.505.614
6	$ 3.627.684
7	$ 3.807.272
8	$ 3.996.570
9	$ 4.168.604
10	$ 4.310.846
11	$ 4.492.340
12	$ 4.766.134
13	$ 5.163.904
14	$ 5.526.100
15	$ 6.109.678
16	$ 6.587.097
17	$ 6.928.453
18	$ 7.461.595
19	$ 8.026.091
20	$ 8.639.898
21	$ 9.208.704
22	$ 9.904.253
23	$ 10.465.010
24	$ 11.284.768

Decreto 0301 de 2024 ARTÍCULO 2. Asignaciones básicas

Perdida del Conocimiento y Flujo de Talento

PERSONAL RETIRADO 2024 SMLV $1'300.000			
1	AS12	NIÑO ARJONA JUAN RICARDO	$ 1.300.000
2	AS12	GONZALEZ LOZANO NUBIA	$ 1.300.000
3	AS14	MARTÍNEZ SAMUDIO ALVARO	$ 1.338.884
4	TS12	ORTEGA CAMARGO MARIA DEL CARMEN	$ 1.338.884
5	TA11	PARRA GUERRERO ARMANDO	$ 1.300.000
6	TS18	PINEDO CARMONA EMILIO ALBERTO	$ 1.741.319
7	AS12	FLOREZ SIERRA WILLIAM FERNANDO	$ 1.300.000
8	TS18	MUÑETON MEDINA JOSE NOEL	$ 1.741.319
9	TS11	NIÑO ROMERO ANDRES GREGORIO	$ 1.300.000
10	AA12	GALVIS MARTÍNEZ ROSA ELENA	$ 1.300.000
11	AS12	PORTELA HOYOS MARIA STELLA	$ 1.300.000
12	AS12	RAMOS GUZMAN LIZ ELI	$ 1.300.000
13	PD05	PIÑEROS BELTRAN SINDY JOHANNA	$ 3.011.402
14	TS11	CORTES MARTÍNEZ NELSON	$ 1.300.000
15	PD08	ALVIS BEJARANO NORMA CONSTANZA	$ 3.505.614
16	TA11	MOJICA ESTEBAN FREDY ANTONIO	$ 1.300.000
17	PD07	FRANCO CHAPARRO ADIELA EUGENIA	$ 3.996.570
18	AA12	GRIMALDO HERNANDEZ NATALIA	$ 1.300.000
19	PD05(P)	CORZO PEÑA MARTHA CECILIA	$ 3.011.402

Riesgo:

- ✓ **Seguridad Informática**
- ✓ **Seguridad Nacional**



PERSONAL RETIRADO 2023 SMLV $1'160.000			
1	AS19	SARMIENTO SILVA PATRICIA	$ 1.451.930
2	PD05(P)	PULIDO RAMIREZ SANDRA JILARY	$ 2.715.910
3	AS11	SUAREZ ROJO NATALIA ANDREA	$ 1.160.000
4	PD01	SANABRIA RODRÍGUEZ ELIANA DAYESKA	$ 2.200.654
5	PD01	DELGADO MILLAN ALFONSO FREDY	$ 2.200.654
6	AA11	SALAMANCA MEDINA ELIGARDO ORLANDO	$ 1.160.000
7	TS09	HERRERA RODRIGUEZ NADIA ESTEFANI	$ 1.160.000
8	AS11	BERNAL MARTÍNEZ RICARDO	$ 1.160.000
9	AS12	VALBUENA SIRLEY	$ 1.160.000
10	PD22	GOMEZ OVALLE EDWIN FRANCISCO	$ 7.238.538
11	AS12	MIRA ROLDAN ANA VIVIANA	$ 1.160.000
12	AA12	RODRÍGUEZ CARRILLO BRAYAN SMIT	$ 1.160.000
13	AS12	SOLORZANO SOLORZANO JOSE GABRIEL	$ 1.160.000
14	AS12	RUEDA LEGUIZAMO YULIANA	$ 1.160.000

Fuente: COGFM

FLUJO Y PERDIDA DEL CONOCIMIENTO

PERSONAL RETIRADO 2022 SMLV $1'000.000			
1	TS08	ARIAS RIOS DIEGO FERNANDO	$ 1.000.000
2	PD05(P)	MARTIN PAVA CAROL VIVIANA	$ 2.369.490
3	TS12	GARCIA DULCEY MARIA FERNANDA	$ 1.053.487
4	AA10	SERRANO MEZA KELLY JOHANNA	$ 1.000.000
5	TS12	MORALES LEMUS JOSE DAVID	$ 1.053.487
6	TA18	BOLIVAR MENDIETA KARINA	$ 1.370.138
7	AA10	MORALES PATIÑO CAROL LORENA	$ 1.000.000
8	AA11	ROBAYO REYES RICARDO ANDRES	$ 1.000.000
9	PD01	SAAVEDRA ORDOÑEZ OSCAR DARIO	$ 1.919.956
10	PD01	ALTAHONA PEREZ SANDRA	$ 1.919.956
11	TS09	HERRERA RODRIGUEZ NADIA ESTEFANI	$ 1.000.000
12	TS09	SOMMA RODRIGUEZ FIAMMA LIZETH	$ 1.000.000
13	TA12	TELLEZ GUTIÉRREZ SANDRA MILENA	$ 1.053.487
14	AS11	TRIANA RAMIREZ GINETH KATHERINE	$ 1.000.000
15	TS18	VEGA SALAZAR JESÚS DAVID	$ 1.370.138
16	TS09	SANCHEZ RUIZ CARLOS ANDRES	$ 1.000.000
17	PD06	LUBINUS PUYANA ELIZABETH MARIA	$ 2.476.410
18	AS11	SABOGAL ÁLVAREZ IVAN	$ 1.000.000
19	AS11	BUITRAGO ALBARRACIN RUTH VIVIANA	$ 1.000.000
20	AA14	CASTRO APONTE MIRYAM ANDREA	$ 1.053.487
21	AA11	NOVA TORRES DIANA ROCIO	$ 1.000.000
22	TS09	VIDAL MORA JULIET LOEIDY	$ 1.000.000

PERSONAL RETIRADO 2019 SMLV $828.116			
1	PD05	PARGA MURCIA MARTA PATRICIA	$ 2.048.055
2	TS09	ROJAS ARIAS RICARDO	$ 854.715
3	TA07	HERRERA RUBIO ROCIO	$ 828.116
4	TS07	RAMOS GUERRERO YEIMMY LICETH	$ 828.116
5	AA09	MALDONADO JAIMES LINDA JESSICA	$ 828.116
6	AA10	ORBEZ CAICEDO DIANA VICTORIA	$ 837.931
7	TS14	BELTRAN CARDENAS ANGELICA MARIA	$ 1.758.700
8	AS09	BERNAL PÁEZ HERMES FRANCISCO	$ 828.116

PERSONAL RETIRADO 2021 SMLV $908.526			
1	AS09	OROZCO LÓPEZ JESUS ALBERTO	$ 908.526
2	AS09	CARDOZO TOBAR VIVIANA	$ 908.526
3	TA12	CHAVEZ AGUDELO MELISA	$ 982.180
4	TS07	HERRERA ORTIZ ALVARO	$ 908.526
5	PD01	SANTANA MEDINA MONICA ISABEL	$ 1.790.001
6	TS12	ACOSTA SAAVEDRA ZULMA KATERINE	$ 982.180
7	TS17	QUITIAN TELLEZ JENNY LORENA	$ 1.180.992
8	TS18	PINILLA CELIS LUZ GARDENIA	$ 1.277.398
9	AS09	NIEVES CUERVO PAOLA ALEJANDRA	$ 908.526
10	TS19	SALAMANCA BELTRAN FABIOLA	$ 1.397.904
11	AA10	DIAZ VILLEGAS LUZ ADRIANA	$ 908.526
12	TS07	ALEGRIAS GOMEZ DIANA	$ 908.526
13	PD01	VANEGAS REYES SANDRA LILIANA	$ 1.790.001
14	TS08	ARBOLEDA COMBARIZA ALEXANDRA	$ 908.526
15	TS08	SOTELO CLAVIJO EDUARDO	$ 908.526

PERSONAL RETIRADO 2020 SMLV $877.803			
1	TS07	GOMEZ USEDA JOHN ALBERTO	$ 877.803
2	PD05	GUTIÉRREZ ROMERO CLAUDIA	$ 2.152.916
3	TA07	RUIZ DUEÑAS JUAN PABLO	$ 877.803
4	TS12	ORTIZ CHALARCA DAVID ALBERTO	$ 957.197
5	PD17	PASTRANA GOMEZ PAMELA MARIA	$ 3.950.730
6	PD07	AYALA CEPEDA LUIS REYNALDO	$ 2.369.272
7	AS09	MONCADA NARANJO NICOLAS	$ 877.803
8	AS16	ACEVEDO REINA NANCY AMANDA	$ 1.074.638
9	AA09	RODRÍGUEZ BURGOS LILIA YANNETH	$ 877.803
10	PD01	VILLAMIL CAMPO ELIAS	$ 1.744.470
11	TS07	CABEZAS PULIDO LUZ ALEXANDRA	$ 877.803

Fuente: COGFM



¿Por qué formalizar?

¿Qué nos obliga?



Normativa

- ✓ Decreto Ley 2400 de 1968
- ✓ Decreto 222 del 02 de febrero de 1983
- ✓ Ley 1952 del 28 de enero de 2019
- ✓ Ley Plan de Desarrollo artículo 82
- ✓ Decreto 1800 de 2019
- ✓ Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012



Costos

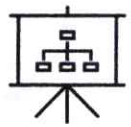
Honorarios	Demanda	Valor
$4'000.000	50% adicional	$6´000.000
$4'000.000	80% + Retroactivo	$7´200.000
$4'000.000	150% + Incorporación + Retroactivo	$10´000.000

Daño antijurídico



- ✓ Demandas por Contrato Realidad
- ✓ Pago de salarios completos
- ✓ Pago Prestaciones sociales
- ✓ Reconocimiento de otros gastos asociados
- ✓ Detrimento Patrimonial
- ✓ Investigaciones Disciplinarias, Fiscales y Penales

Fortalecimiento Institucional



- ✓ Legado
- ✓ Optimización recursos financieros
- ✓ Fortalecimiento capacidades
- ✓ Profesionalización

$27 mil millones MDN pagos en Demandas



COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

¿cómo se formaliza?

Costos reales

Aspectos Financieros

¿Cómo funciona?



Contratista
Honorarios = $4’000.000

Opción 1

Disponibilidad presupuestal = $4’000.000

Asignación básica = $4’000.000
+Prestaciones sociales = 30%

$4’000.000 + $1’200.000 = **$5’200.000**

Opción 2

Disponibilidad presupuestal = $4’000.000

Asignación básica = $2’800.000
-Prestaciones sociales = 30%

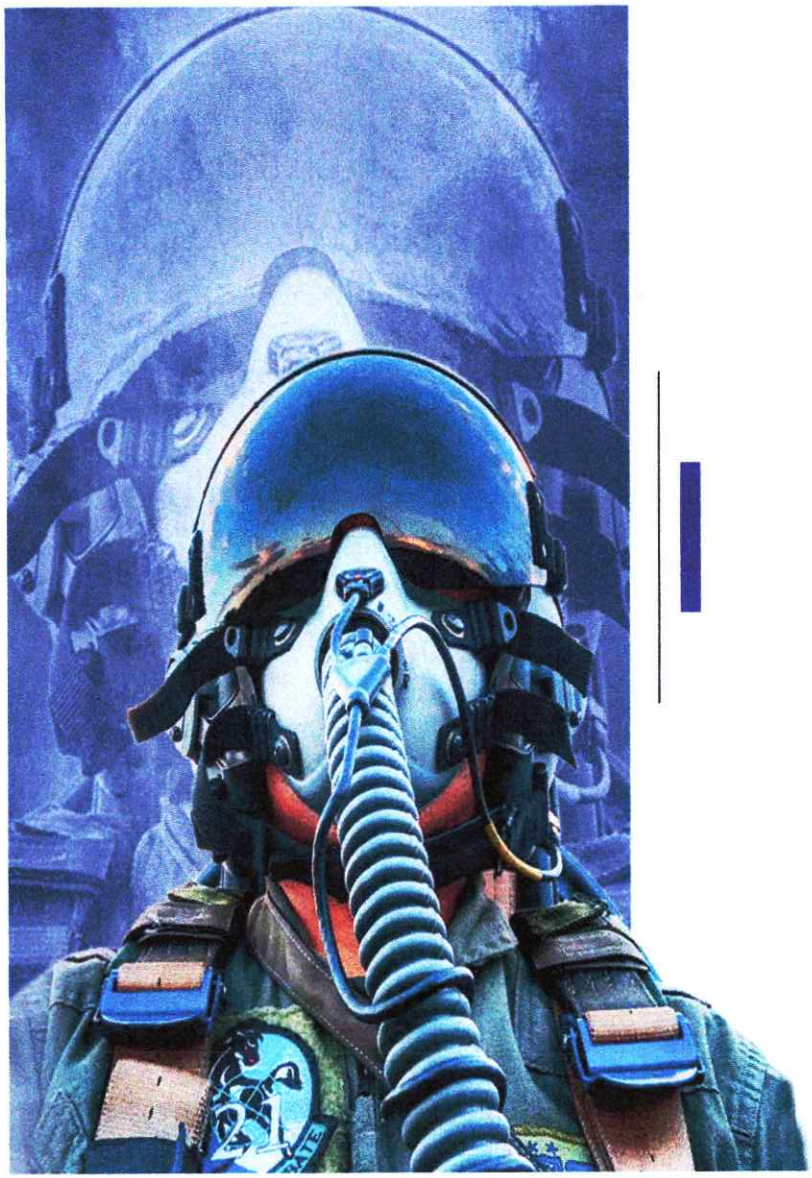
$2’800.000 + $1’200.000 = **$4’000.000**

Opción 3

Disponibilidad presupuestal = $4’000.000

Asignación básica = PD12 $4’168.604
+Prestaciones sociales = 30%

$4’168.604 + $1’250.581 = **$5’419.185**



COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

Alineación Estratégica

Formalización Laboral

Política de Gobierno

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022-2026



Artículo 82. Formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia. (...) provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios.

Lineamiento

Circular Conjunta 100-005 de 2022 de prestación de servicios.

Lineamientos del plan de formalización del empleo público en equidad (i) la provisión de todos los cargos de las plantas de personal existentes y en vacancia; (ii) la ampliación de las plantas de personal existentes, siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan (iii) la creación de plantas temporales en equidad, con criterios meritocrático y vocación de permanencia; y, (iv) el uso racional de los contratos de prestación de servicios.

Función Pública

Guía de fortalecimiento institucional. Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad.



Inclusión

Inclusión Productiva con Trabajo Decente y Apoyo a la Inserción Productiva



articulo 74. política pública de trabajo digno y decente.
Política Pública de Trabajo Digno y Decente, con enfoque diferencial, que tendrá como dimensiones: la promoción de empleo e ingresos dignos, la extensión de la protección social, la garantía de los derechos fundamentales del trabajo, y el ejercicio del diálogo social y tripartismo.

Alineación Estratégica

Políticas

POLITICA DE SEGURIDAD,DEFENSA Y CONVIVENCIA CIUDADANA

Fortalecer a la Fuerza Pública en su talento humano, su legitimidad y sus capacidades para apoyar la transformación de los territorios.

Planes

PLAN ESTRETEGICO MILITAR Y DE TRANSFORMACIÓN 2042



Contribuir a la sostenibilidad de las Fuerzas Militares mediante el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de la cultura organizacional en procura de mantener la efectividad y transparencia institucional.

Meta 1: Proyectar el talento humano de las Fuerzas Militares, a través de una efectiva administración y desarrollo de las capacidades y competencias para el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Lineamientos

Fortalecer la gestión del talento humano.



Fortalecimiento de Talento Humano



PEI-OE-4: Fortalecer la gestión del talento humano, la educación y legitimidad de los miembros de las Fuerzas Militares y el desarrollo de instrumentos de gestión institucional del Comando General.

Estrategia

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO COGFM



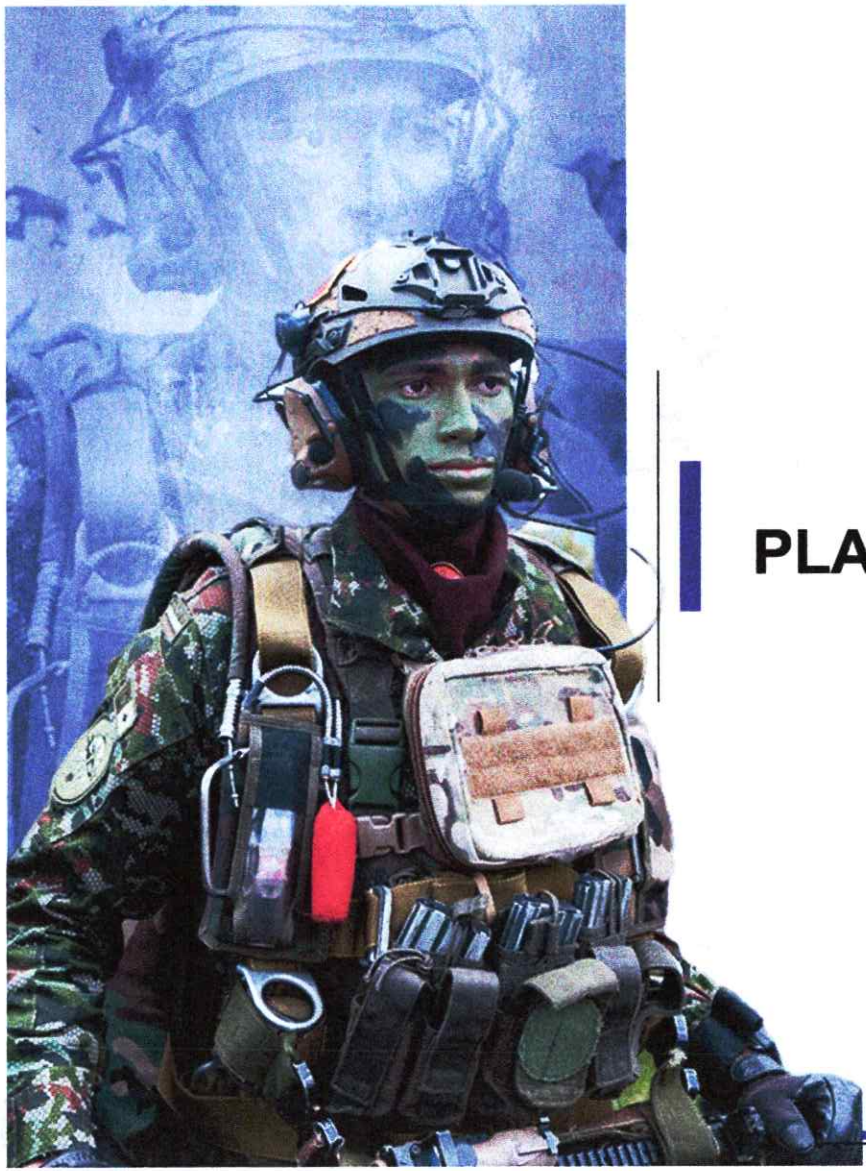
Principios

PERSONAL CIVIL AL SERVICIO DE LA FUERZA.

Para el cumplimiento legítimo de la misión, las Fuerzas Militares de Colombia le han asignado, importantes responsabilidades al personal no uniformado, que permiten mantener en alto el honor y el orgullo institucional, así como la transparencia permanente en las actividades administrativas y operativas que se desempeñan día a día.

cultura organizacional.

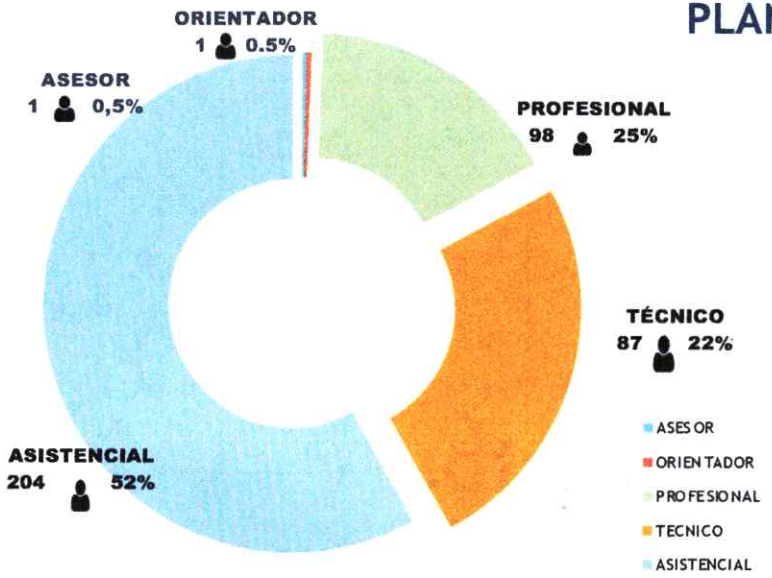
COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN · INTEGRIDAD · VICTORIA



COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

PLANTA DE PERSONAL DEL COMANDO

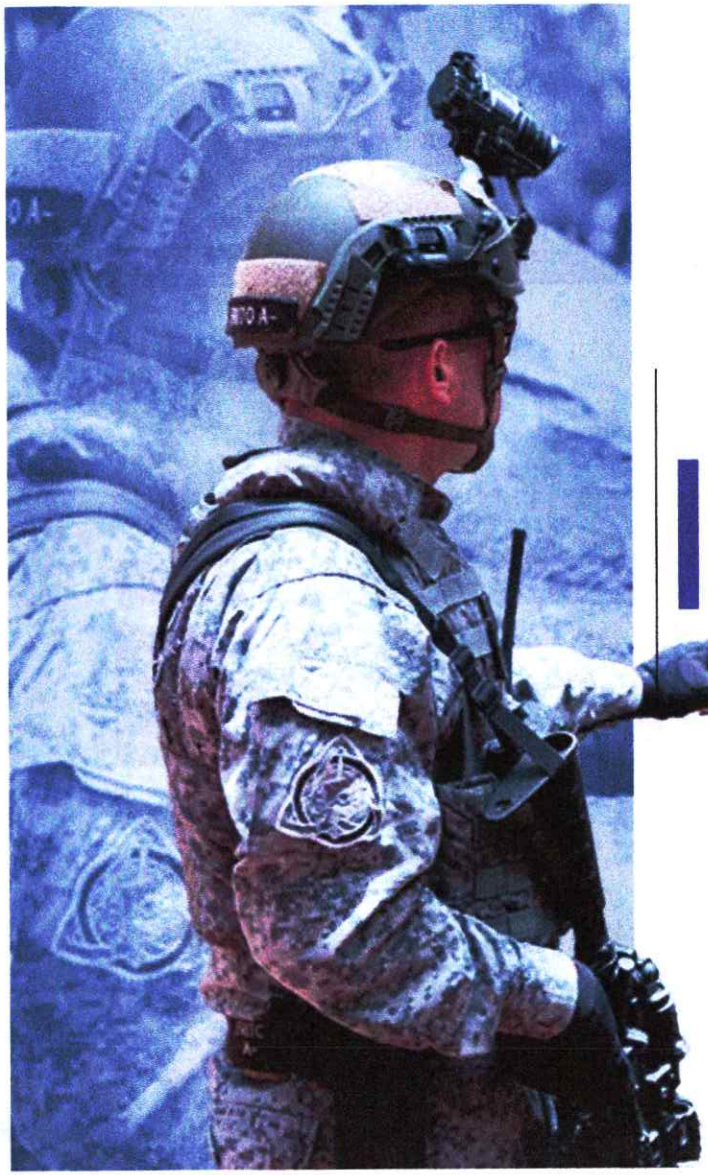
PLANTA DE PERSONAL COGFM



PLANTA EMPLEOS PÚBLICOS CIVILES COGFM	
NIVEL	EMPLEOS
ASESOR	1
ORIENTADOR	1
PROFESIONAL	98
TÉCNICO	87
ASISTENCIAL	204
TOTAL	391

EMPLEOS LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	
NIVEL	EMPLEOS
ASESOR	1
ORIENTADOR	1
PROFESIONAL	95
TÉCNICO	68
ASISTENCIAL	154
TOTAL	319

EMPLEOS CON VINCULACIÓN EN PROVISIONALIDAD	
NIVEL	PLANTA
ASESOR	0
ORIENTADOR	0
PROFESIONAL	3
TÉCNICO	19
ASISTENCIAL	50
TOTAL	72



COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

Costos

Formalización Laboral

Financiación

Contratación

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Contratos	15	84	94	132	121	200	161
Valor	$ 166.182.030	$ 3.482.909.146	$ 3.428.896.833	$ 3.720.930.004	$ 3.915.403.756	$ 4.024.622.758	$ 6.418.407.956
Adición	$ 1.225.000	$ 78.758.334	$ 236.400.926	$ 98.060.002	$ 101.288.668	$ 100.525.666	$ 103.853.334
TOTAL	$ 167.407.030	$ 3.561.667.480	$ 3.665.297.759	$ 3.818.990.006	$ 4.016.692.424	$ 4.125.148.424	$ 6.522.261.290

Variaciones Honorarios

Año	Contratos	Máximo	Mínimo	Moda	Promedio
2018	15	$ 9.000.000	$ 1.567.667	$ 5.000.000	$ 3.744.424
2019	84	$ 11.000.000	$ 1.800.000	$ 2.400.000	$ 4.436.919
2020	94	$ 9.418.393	$ 1.800.000	$ 2.400.000	$ 4.385.745
2021	132	$ 8.000.000	$ 1.283.333	$ 4.400.000	$ 3.900.756
2022	121	$ 25.689.610	$ 1.200.000	$ 2.550.000	$ 4.765.687
2023	200	$ 11.000.000	$ 1.800.000	$ 5.000.000	$ 4.342.425
2024	161	$ 11.000.000	$ 1.900.000	$ 5.100.000	$ 4.902.740

Fuente: Área de Contratación COGFM

Salarios Defensa

Grado	Profesional	Diferencia
PD1	$ 2.440.086	$ -
PD2	$ 2.585.943	$ 145.857
PD3	$ 2.724.337	$ 138.394
PD4	$ 2.795.637	$ 71.300
PD5	$ 3.011.402	$ 215.765
PD6	$ 3.147.287	$ 135.885
PD7	$ 3.314.029	$ 166.742
PD8	$ 3.505.614	$ 191.585
PD9	$ 3.627.684	$ 122.070
PD10	$ 3.807.272	$ 179.588
PD11	$ 3.996.570	$ 189.298
PD12	$ 4.168.604	$ 172.034
PD13	$ 4.310.846	$ 142.242
PD14	$ 4.492.340	$ 181.494
PD15	$ 4.766.134	$ 273.794
PD16	$ 5.163.904	$ 397.770
PD17	$ 5.526.100	$ 362.196
PD18	$ 6.109.678	$ 583.578
PD19	$ 6.587.097	$ 477.419
PD20	$ 6.928.453	$ 341.356
PD21	$ 7.461.595	$ 533.142
PD22	$ 8.026.091	$ 564.496
PD23	$ 8.639.898	$ 613.807
PD24	$ 9.208.704	$ 568.806
PD25	$ 9.904.253	$ 695.549
PD26	$ 10.465.010	$ 560.757
PD27	$ 11.284.768	$ 819.758

Planta Actual COGFM

Denominación	Grados	Cargos	Salario
Profesional de Defensa	25	5	$ 9.904.253
Profesional de Defensa	22	10	$ 8.026.091
Profesional de Defensa	20	10	$ 6.928.452
Profesional de Defensa	17	3	$ 5.526.100
Profesional de Defensa	14	15	$ 4.492.340
Profesional de Defensa	8	6	$ 3.505.613
Profesional de Defensa	7	6	$ 3.314.028
Profesional de Defensa	6	8	$ 3.147.287
Profesional de Defensa	5	17	$ 3.011.401
Profesional de Defensa	1	18	$ 2.440.085

Contratación

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Contratos	15	84	94	132	121	200	161
Valor	$ 166.182.030	$ 3.482.909.146	$ 3.428.896.833	$ 3.720.930.004	$ 3.915.403.756	$ 4.024.622.758	$ 6.418.407.956
Adición	$ 1.225.000	$ 78.758.334	$ 236.400.926	$ 98.060.002	$ 101.288.668	$ 100.525.666	$ 103.853.334
TOTAL	$ 167.407.030	$ 3.561.667.480	$ 3.665.297.759	$ 3.818.990.006	$ 4.016.692.424	$ 4.125.148.424	$ 6.522.261.290

COSTO PLANTA ACTUAL COGFM

Denominación	Grado	No. Cargos	Mes	Anual	Salario	Remuneraciones no constitutivas de Factor Salarial	Contribuciones Inherentes a la Nómina	Total Gastos de personal
Profesional de Defensa	25	5	$ 49.521.264	$ 594.255.173	$ 1.087.652.483	$ 171.012.915	$ 354.963.523	$ 1.613.628.921
Profesional de Defensa	22	10	$ 80.260.909	$ 963.130.912	$ 1.765.114.398	$ 277.667.480	$ 575.684.222	$ 2.618.466.100
Profesional de Defensa	20	10	$ 69.284.521	$ 831.414.254	$ 1.510.147.485	$ 148.599.488	$ 481.466.051	$ 2.140.213.024
Profesional de Defensa	17	3	$ 16.578.299	$ 198.939.583	$ 393.586.424	$ 71.526.103	$ 130.194.716	$ 595.307.243
Profesional de Defensa	14	15	$ 67.385.097	$ 808.621.162	$ 1.631.523.425	$ 178.262.930	$ 526.315.033	$ 2.336.101.388
Profesional de Defensa	8	6	$ 21.033.679	$ 252.404.145	$ 507.510.563	$ 53.467.133	$ 163.112.145	$ 724.089.841
Profesional de Defensa	7	6	$ 19.884.168	$ 238.610.017	$ 478.584.465	$ 24.384.571	$ 150.688.030	$ 653.657.067
Profesional de Defensa	6	8	$ 25.178.293	$ 302.139.520	$ 623.116.135	$ 67.239.930	$ 200.740.715	$ 891.096.780
Profesional de Defensa	5	17	$ 51.193.817	$ 614.325.806	$ 1.192.081.970	$ 112.336.473	$ 379.657.632	$ 1.684.076.075
Profesional de Defensa	1	18	$ 43.921.533	$ 527.058.394	$ 1.026.035.287	$ 128.903.708	$ 329.770.051	$ 1.484.709.045
								$ 14.741.345.484

COSTO EMPLEOS COGFM

Denominación	Grado	No. Cargos	Mes	Anual	Salario	Remuneraciones no constitutivas de Factor Salarial	Contribuciones Inherentes a la Nómina	Total Gastos de personal
Profesional de Defensa	25	1	$ 9.904.253	$ 118.851.035	$ 217.530.497	$ 34.202.583	$ 70.992.705	$ 322.725.784
Profesional de Defensa	22	1	$ 8.026.091	$ 96.313.091	$ 176.511.440	$ 27.766.748	$ 57.568.422	$ 261.846.610
Profesional de Defensa	20	1	$ 6.928.452	$ 83.141.425	$ 151.014.748	$ 14.859.949	$ 48.146.605	$ 214.021.302
Profesional de Defensa	17	1	$ 5.526.100	$ 66.313.194	$ 131.195.475	$ 23.842.034	$ 43.398.239	$ 198.435.748
Profesional de Defensa	14	1	$ 4.492.340	$ 53.908.077	$ 108.768.228	$ 11.884.195	$ 35.087.669	$ 155.740.093
Profesional de Defensa	8	1	$ 3.505.613	$ 42.067.358	$ 84.585.094	$ 8.911.189	$ 27.185.358	$ 120.681.640
Profesional de Defensa	7	1	$ 3.314.028	$ 39.768.336	$ 79.764.078	$ 4.064.095	$ 25.114.672	$ 108.942.844
Profesional de Defensa	6	1	$ 3.147.287	$ 37.767.440	$ 77.889.517	$ 8.404.991	$ 25.092.589	$ 111.387.097
Profesional de Defensa	5	1	$ 3.011.401	$ 36.136.812	$ 70.122.469	$ 6.608.028	$ 22.332.802	$ 99.063.299
Profesional de Defensa	1	1	$ 2.440.085	$ 29.281.022	$ 57.001.960	$ 7.161.317	$ 18.320.558	$ 82.483.836



COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

PROPUESTA 1

Formalización

Análisis PD3 – PD6

Contratación

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Contratos	15	84	94	132	121	200	161
Valor	$ 166.182.030	$ 3.482.909.146	$ 3.428.896.833	$ 3.720.930.004	$ 3.915.403.756	$ 4.024.622.758	$ 6.418.407.956
Adición	$ 1.225.000	$ 78.758.334	$ 236.400.926	$ 98.060.002	$ 101.288.668	$ 100.525.666	$ 103.853.334
TOTAL	$ 167.407.030	$ 3.561.667.480	$ 3.665.297.759	$ 3.818.990.006	$ 4.016.692.424	$ 4.125.148.424	$ 6.522.261.290

Proyección costos PD-3 COGFM

Denominación	Grado	No. Cargos	Mes	Anual	Salario	Remuneraciones no constitutivas de Factor Salarial	Contribuciones Inherentes a la Nómina	Total Gastos de personal
Profesional de Defensa	3	161	$ 438.618.098	$ 5.263.417.180	$ 10.223.489.541	$ 1.282.332.722	$ 3.289.438.637	$ 14.795.260.900
Profesional de Defensa	3	80	$ 217.946.881	$ 2.615.362.574	$ 5.079.994.803	$ 637.183.961	$ 1.634.503.671	$ 7.351.682.435
Profesional de Defensa	3	82	$ 223.395.553	$ 2.680.746.638	$ 5.206.994.673	$ 653.113.560	$ 1.675.366.262	$ 7.535.474.496
Profesional de Defensa	3	77	$ 209.773.873	$ 2.517.286.477	$ 4.889.494.998	$ 613.289.563	$ 1.573.209.783	$ 7.075.994.343
Profesional de Defensa	3	71	$ 193.427.857	$ 2.321.134.284	$ 4.508.495.388	$ 565.500.766	$ 1.450.622.008	$ 6.524.618.161
Profesional de Defensa	3	70	$ 190.703.521	$ 2.288.442.252	$ 4.444.995.453	$ 557.535.966	$ 1.430.190.712	$ 6.432.722.130
Profesional de Defensa	3	44	$ 119.870.785	$ 1.438.449.416	$ 2.793.997.142	$ 350.451.179	$ 898.977.019	$ 4.043.425.339
Profesional de Defensa	3	35	$ 95.351.761	$ 1.144.221.126	$ 2.222.497.726	$ 278.767.983	$ 715.095.356	$ 3.216.361.065

Proyección costos PD-6 COGFM

Denominación	Grado	No. Cargos	Mes	Anual	Salario	Remuneraciones no constitutivas de Factor Salarial	Contribuciones Inherentes a la Nómina	Total Gastos de personal
Profesional de Defensa	6	161	$ 506.713.153	$ 6.080.557.838	$ 12.540.212.224	$ 1.353.203.587	$ 4.039.906.885	$ 17.933.322.696
Profesional de Defensa	6	80	$ 251.782.933	$ 3.021.395.199	$ 6.231.161.354	$ 672.399.298	$ 2.007.407.148	$ 8.910.967.799
Profesional de Defensa	6	63	$ 198.279.060	$ 2.379.348.719	$ 4.907.039.566	$ 529.514.447	$ 1.580.833.129	$ 7.017.387.142
Profesional de Defensa	6	58	$ 182.542.627	$ 2.190.511.519	$ 4.517.591.981	$ 487.489.491	$ 1.455.370.182	$ 6.460.451.654
Profesional de Defensa	6	36	$ 113.302.320	$ 1.359.627.840	$ 2.804.022.609	$ 302.579.684	$ 903.333.216	$ 4.009.935.510
Profesional de Defensa	6	29	$ 91.271.313	$ 1.095.255.760	$ 2.258.795.991	$ 243.744.745	$ 727.685.091	$ 3.230.225.827



COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

Propuesta 2

Formalización

Alta Especialización

SALARIOS DEFENSA

Grado	Profesional	Diferencia
PD1	$ 2.440.086	$ -
PD2	$ 2.585.943	$ 145.857
PD3	$ 2.724.337	$ 138.394
PD4	$ 2.795.637	$ 71.300
PD5	$ 3.011.402	$ 215.765
PD6	$ 3.147.287	$ 135.885
PD7	$ 3.314.029	$ 166.742
PD8	$ 3.505.614	$ 191.585
PD9	$ 3.627.684	$ 122.070
PD10	$ 3.807.272	$ 179.588
PD11	$ 3.996.570	$ 189.298
PD12	$ 4.168.604	$ 172.034
PD13	$ 4.310.846	$ 142.242
PD14	$ 4.492.340	$ 181.494
PD15	$ 4.766.134	$ 273.794
PD16	$ 5.163.904	$ 397.770
PD17	$ 5.526.100	$ 362.196
PD18	$ 6.109.678	$ 583.578
PD19	$ 6.587.097	$ 477.419
PD20	$ 6.928.453	$ 341.356
PD21	$ 7.461.595	$ 533.142
PD22	$ 8.026.091	$ 564.496
PD23	$ 8.639.898	$ 613.807
PD24	$ 9.208.704	$ 568.806
PD25	$ 9.904.253	$ 695.549
PD26	$ 10.465.010	$ 560.757
PD27	$ 11.284.768	$ 819.758

Planta actual COGFM

Denominación	Grados	Cargos	Salario
Profesional de Defensa	25	5	$ 9.904.253
Profesional de Defensa	22	10	$ 8.026.091
Profesional de Defensa	20	10	$ 6.928.452
Profesional de Defensa	17	3	$ 5.526.100
Profesional de Defensa	14	15	$ 4.492.340
Profesional de Defensa	8	6	$ 3.505.613
Profesional de Defensa	7	6	$ 3.314.028
Profesional de Defensa	6	8	$ 3.147.287
Profesional de Defensa	5	17	$ 3.011.401
Profesional de Defensa	1	18	$ 2.440.085

Moda	Promedio
$ 5.000.000	$ 3.744.424
$ 2.400.000	$ 4.436.919
$ 2.400.000	$ 4.385.745
$ 4.400.000	$ 3.900.756
$ 2.550.000	$ 4.765.687
$ 5.000.000	$ 4.342.425
$ 5.100.000	$ 4.902.740

	Contratos	TOTAL
2024	161	$ 6.522.261.290
2025	40	$ 2.160.000.000
Formalización	**24**	**$ 4.283.022.621**

Formalización COGFM

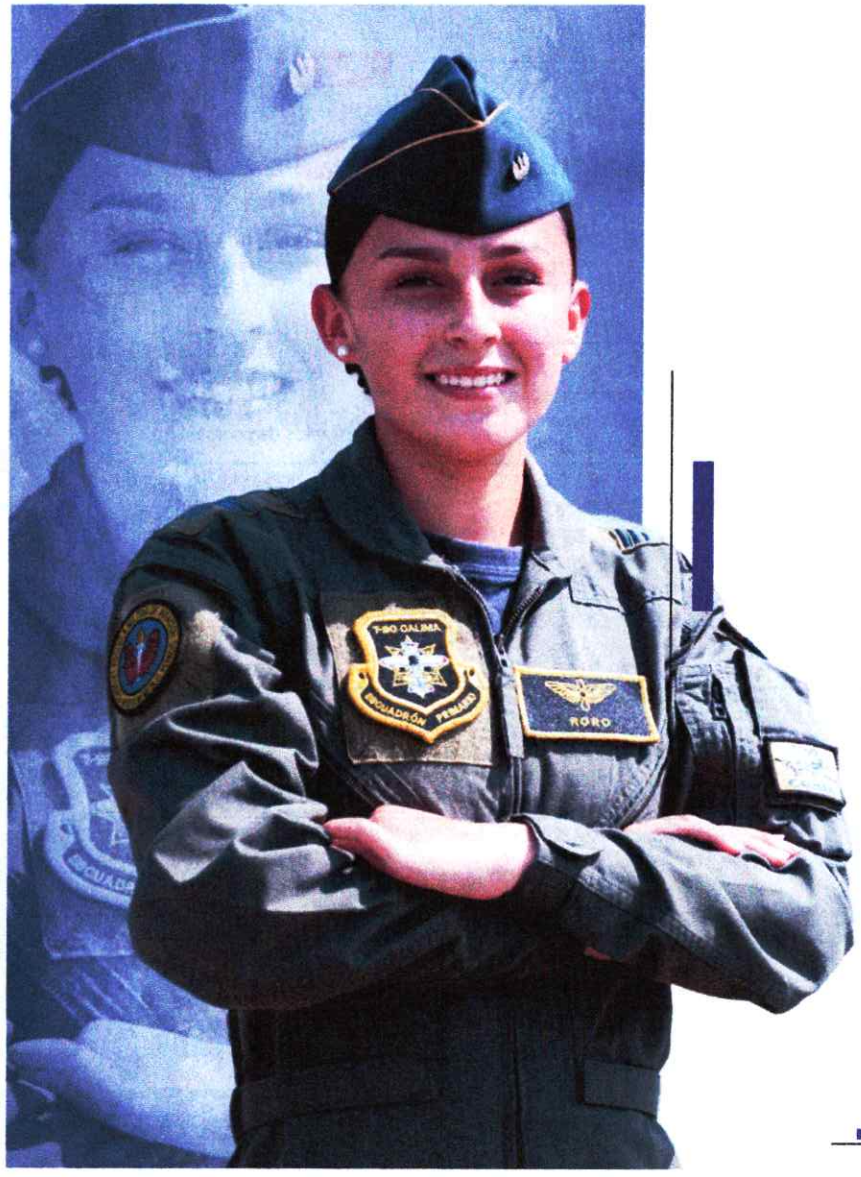
Denominación	Grado	No. Cargos	Mes	Anual	Salario	Remuneraciones no constitutivas de Factor Salarial	Contribuciones Inherentes a la Nómina	Total Gastos de personal
Profesional de Defensa	16	12	$ 61.966.840	$ 743.602.084	$ 1.472.119.449	$ 267.559.969	$ 486.803.968	$ 2.226.483.386
Profesional de Defensa	15	12	$ 57.193.603	$ 686.323.232	$ 1.359.852.900	$ 247.194.155	$ 449.492.180	$ 2.056.539.235
		24					TOTAL	$ 4.283.022.621
							Contratos	$ 6.522.261.290
							Disponible	$ 2.239.238.669

"una remuneración mayor para quienes tengan más altos niveles de responsabilidad"

Contratación Promedio COGFM

No. CPS	Honorario	Meses	Total
20	$ 4.000.000	12	$ 960.000.000
20	$ 5.000.000	12	$ 1.200.000.000
40		TOTAL	$ 2.160.000.000
		Disponible	$ 2.239.238.669
		Reserva	$ 79.238.669

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL
CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE
Magistrado Ponente
Radicación n°. 55501



COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

Propuesta 3

Formalización

Profesionalización

SALARIOS

Grado	Profesional	Diferencia
PD1	$ 2.440.086	$ -
PD2	$ 2.585.943	$ 145.857
PD3	$ 2.724.337	$ 138.394
PD4	$ 2.795.637	$ 71.300
PD5	$ 3.011.402	$ 215.765
PD6	$ 3.147.287	$ 135.885
PD7	$ 3.314.029	$ 166.742
PD8	$ 3.505.614	$ 191.585
PD9	$ 3.627.684	$ 122.070
PD10	$ 3.807.272	$ 179.588
PD11	$ 3.996.570	$ 189.298
PD12	$ 4.168.604	$ 172.034
PD13	$ 4.310.846	$ 142.242
PD14	$ 4.492.340	$ 181.494
PD15	$ 4.766.134	$ 273.794
PD16	$ 5.163.904	$ 397.770
PD17	$ 5.526.100	$ 362.196
PD18	$ 6.109.678	$ 583.578
PD19	$ 6.587.097	$ 477.419
PD20	$ 6.928.453	$ 341.356
PD21	$ 7.461.595	$ 533.142
PD22	$ 8.026.091	$ 564.496
PD23	$ 8.639.898	$ 613.807
PD24	$ 9.208.704	$ 568.806
PD25	$ 9.904.253	$ 695.549
PD26	$ 10.465.010	$ 560.757
PD27	$ 11.284.768	$ 819.758

PLANTA COGFM

Denominación	Grados	Cargos	Salario
Profesional de Defensa	25	5	$ 9.904.253
Profesional de Defensa	22	10	$ 8.026.091
Profesional de Defensa	20	10	$ 6.928.452
Profesional de Defensa	17	3	$ 5.526.100
Profesional de Defensa	14	15	$ 4.492.340
Profesional de Defensa	8	6	$ 3.505.613
Profesional de Defensa	7	6	$ 3.314.028
Profesional de Defensa	6	8	$ 3.147.287
Profesional de Defensa	5	17	$ 3.011.401
Profesional de Defensa	1	18	$ 2.440.085

CPS CGFM	Moda	Promedio
	$ 5.000.000	$ 3.744.424
	$ 2.400.000	$ 4.436.919
	$ 2.400.000	$ 4.385.745
	$ 4.400.000	$ 3.900.756
	$ 2.550.000	$ 4.765.687
	$ 5.000.000	$ 4.342.425
	$ 5.100.000	$ 4.902.740

2024

Contratos	TOTAL
161	$ 6.522.261.290

2025

Contratos	TOTAL
80	$ 3.261.130.645

META	Optimización
80	$3.261.130.645

Denominación	Grado	No. Cargos	Mes	Anual	Salario	Remuneraciones no constitutivas de Factor Salarial	Contribuciones Inherentes a la Nómina	Total Gastos de personal
Profesional de Defensa	8	1	$ 3.505.614	$ 42.067.368	$ 84.585.115	$ 8.911.191	$ 27.185.364	$ 120.681.670
Profesional de Defensa	7	2	$ 6.628.058	$ 79.536.696	$ 159.528.202	$ 8.128.193	$ 50.229.358	$ 217.885.753
Profesional de Defensa	5	1	$ 3.011.402	$ 36.136.824	$ 70.122.492	$ 6.608.030	$ 22.332.809	$ 99.063.331
Técnico para apoyo de seguridad	18	2	$ 3.482.638	$ 41.791.656	$ 76.553.764	$ 760.195	$ 23.278.270	$ 100.592.230
Técnico de Servicios	12	1	$ 1.338.884	$ 16.066.608	$ 32.926.387	$ 2.763.260	$ 10.368.818	$ 46.058.465
Técnico de Servicios	11	7	$ 9.100.000	$ 109.200.000	$ 214.575.296	$ 23.202.735	$ 67.796.260	$ 305.574.291
Auxiliar de Servicios.	14	5	$ 6.694.420	$ 80.333.040	$ 161.418.613	$ 22.652.934	$ 51.771.140	$ 235.842.687
Auxiliar de Servicios.	12	10	$ 13.000.000	$ 156.000.000	$ 313.816.137	$ 44.066.764	$ 100.593.694	$ 458.476.595
		29						$ 1.584.175.021

VACANTES

Denominación	Grado	No. Cargos	Mes	Anual	Salario	Remuneraciones no constitutivas de Factor Salarial	Contribuciones Inherentes a la Nómina	Total Gastos de personal
Asesor de Defensa	30	1	$ 10.379.050	$ 124.548.599	$ 244.298.963	$ 38.320.526	$ 80.259.741	$ 362.879.229
Profesional de Defensa	17	5	$ 27.630.498	$ 331.565.972	$ 655.977.374	$ 119.210.172	$ 216.991.193	$ 992.178.739
Profesional de Defensa	16	5	$ 25.819.517	$ 309.834.202	$ 613.383.104	$ 111.483.320	$ 202.834.987	$ 927.701.411
Profesional de Defensa	15	5	$ 23.830.668	$ 285.968.013	$ 566.605.375	$ 102.997.564	$ 187.288.408	$ 856.891.348
Profesional de Defensa	14	10	$ 44.923.398	$ 539.080.775	$ 1.087.682.283	$ 118.841.953	$ 350.876.689	$ 1.557.400.925
		26						$ 4.697.051.652

Contratos	$	3.261.130.645
Vacantes	$	1.584.175.021
Formalización	**$**	**4.845.305.666**



COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

Transición

Fases

Dignificación

DENOMINACIÓN DE CARGOS	Grado	No. Cargos	Salario			Remuneraciones no constitutivas	Contribuciones inherentes a la	Total Gastos de personal	No. Cargos	Total Gastos de personal
			Factores Salariales comunes		Total	Total	Total			
			Sueldo básico							
			Mes	Anual						
NIVEL ASESOR	26	1	$ 8.599.879	$ 103.198.553	$ 202.630.790	$ 31.796.901	$ 66.536.192	$ 300.963.883		
ASESOR DE DEFENSA	26	1	8.599.879	$ 103.198.553	$ 202.630.790	$ 31.796.901	$ 66.536.192	$ 300.963.883		
NIVEL PROFESIONAL	142	99	$ 447.252.981	$ 5.367.035.777	$ 10.280.656.863	$ 1.233.865.500	$ 3.312.573.683	$ 14.827.096.045	55	$ 5.437.628.808
PROFESIONAL DE DEFENSA	25	5	$ 49.521.264,41	$ 594.255.173	$ 1.087.652.483	$ 171.012.915	$ 354.963.523	$ 1.613.628.921		
PROFESIONAL DE DEFENSA	22	10	$ 80.260.909,34	$ 963.130.912	$ 1.765.114.398	$ 277.667.480	$ 575.684.222	$ 2.618.466.100		
PROFESIONAL DE DEFENSA	20	10	$ 69.284.521,15	$ 831.414.254	$ 1.510.147.485	$ 148.599.488	$ 481.466.051	$ 2.140.213.024		
PROFESIONAL DE DEFENSA	17	3	$ 16.578.298,60	$ 198.939.583	$ 393.586.424	$ 71.526.103	$ 130.194.716	$ 595.307.243		
PROFESIONAL DE DEFENSA	14	15	$ 67.385.096,86	$ 808.621.162	$ 1.631.523.425	$ 178.262.930	$ 526.315.033	$ 2.336.101.388		
PROFESIONAL DE DEFENSA	8	6	$ 21.033.678,76	$ 252.404.145	$ 507.510.563	$ 53.467.133	$ 163.112.145	$ 724.089.841	6	
PROFESIONAL DE DEFENSA	7	6	$ 19.884.168,06	$ 238.610.017	$ 478.584.465	$ 24.384.571	$ 150.688.030	$ 653.657.067	6	
PROFESIONAL DE DEFENSA	6	8	$ 25.178.293,32	$ 302.139.520	$ 623.116.135	$ 67.239.930	$ 200.740.715	$ 891.096.780	8	
PROFESIONAL DE DEFENSA	5	17	$ 51.193.817,14	$ 614.325.806	$ 1.192.081.970	$ 112.336.473	$ 379.657.632	$ 1.684.076.075	17	
PROFESIONAL DE DEFENSA	1	18	$ 43.921.532,79	$ 527.058.394	$ 1.026.035.287	$ 128.903.708	$ 329.770.051	$ 1.484.709.045	18	
ORIENTADOR DE DEFENSA	17	1	$ 3.011.401,01	$ 36.136.812	$ 65.304.227	$ 464.770	$ 19.981.564	$ 85.750.561		
NIVEL TECNICO	211	87	$ 131.120.044	$ 1.573.440.533	$ 3.129.982.188	$ 327.648.295	$ 992.503.785	$ 4.450.134.267	64	$ 2.976.284.246
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD	21	3	$ 5.960.732,50	$ 71.528.790	$ 131.701.375	$ 8.342.290	$ 40.989.760	$ 181.033.426		
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD	18	1	$ 1.850.118,29	$ 22.201.419	$ 40.592.131	$ 387.351	$ 12.353.774	$ 53.333.256		
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD	14	2	$ 3.006.313,83	$ 36.075.766	$ 76.278.295	$ 6.861.321	$ 24.217.070	$ 107.356.685	2	
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD	12	6	$ 8.648.640,00	$ 103.783.680	$ 216.972.716	$ 17.728.186	$ 68.535.328	$ 303.236.231	6	
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD	11	7	$ 9.100.000,00	$ 109.200.000	$ 202.199.296	$ 2.454.735	$ 61.182.574	$ 265.836.605	7	
TECNICO DE SERVICIOS	23	4	$ 8.464.432,84	$ 101.573.194	$ 211.249.328	$ 38.186.684	$ 69.567.863	$ 319.003.875		
TECNICO DE SERVICIOS	21	1	$ 2.006.494,83	$ 24.077.938	$ 51.785.284	$ 8.825.054	$ 17.034.066	$ 77.644.404		
TECNICO DE SERVICIOS	19	3	$ 5.716.764,35	$ 68.601.172	$ 143.839.903	$ 16.265.405	$ 46.207.687	$ 206.312.995		
TECNICO DE SERVICIOS	18	8	$ 13.930.546,29	$ 167.166.555	$ 322.931.591	$ 44.832.420	$ 103.637.765	$ 471.401.775		
TECNICO DE SERVICIOS	17	3	$ 4.829.699,95	$ 57.956.399	$ 118.032.136	$ 9.807.469	$ 37.280.685	$ 165.120.290		
TECNICO DE SERVICIOS	14	6	$ 9.018.941,50	$ 108.227.298	$ 211.518.518	$ 22.748.508	$ 67.003.497	$ 301.270.523	6	
TECNICO DE SERVICIOS	12	19	$ 27.387.360,00	$ 328.648.320	$ 664.074.885	$ 79.144.639	$ 211.852.329	$ 955.071.853	19	
TECNICO DE SERVICIOS	11	24	$ 31.200.000,00	$ 374.400.000	$ 738.806.730	$ 72.064.233	$ 232.641.386	$ 1.043.512.349	24	
NIVEL ASISTENCIAL	122	204	269.029.231	3.228.350.768	6.475.908.865	866.338.174	2.070.933.149	9.413.180.187,10	197	9.046.127.760,19
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD	19	2	$ 3.219.799,97	$ 38.637.600	$ 72.377.283	$ 9.242.945	$ 23.016.989	$ 104.637.217		
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD	16	1	$ 1.503.156,92	$ 18.037.883	$ 34.261.003	$ 6.677.479	$ 11.162.972	$ 52.101.454		
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD	14	5	$ 7.207.200,00	$ 86.486.400	$ 166.540.341	$ 13.908.625	$ 52.152.368	$ 232.601.334	5	
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD	12	42	$ 54.600.000,00	$ 655.200.000	$ 1.306.015.777	$ 158.872.408	$ 415.372.637	$ 1.880.260.822	42	
AUXILIAR DE SERVICIOS	19	2	$ 3.219.799,97	$ 38.637.600	$ 72.248.491	$ 8.470.193	$ 22.883.794	$ 103.602.478		
AUXILIAR DE SERVICIOS	16	2	$ 3.006.313,83	$ 36.075.766	$ 75.496.654	$ 7.222.078	$ 23.992.547	$ 106.711.279		
AUXILIAR DE SERVICIOS	14	9	$ 12.972.960,00	$ 155.675.520	$ 324.161.778	$ 40.603.076	$ 103.980.763	$ 468.745.618	9	
AUXILIAR DE SERVICIOS	12	141	$ 183.300.000,00	$ 2.199.600.000	$ 4.424.807.538	$ 621.341.370	$ 1.418.371.079	$ 6.464.519.987	141	
TOTAL EMPLEADOS PUBLICOS		391	$ 856.002.136	$ 10.272.025.631	$ 20.089.178.705	$ 2.459.648.869	$ 7.071.015.003	$ 29.619.842.577	316	$ 17.460.040.814

Grados Bajos $ 17.460.040.814

DENOMINACIÓN DE CARGOS	Grado	No. Cargos	Salario			no constitutivas	cones Inherentes a	Total Gastos de personal
			Factores Salariales comunes		Total	Total	Total	
			Sueldo básico					
			Mes	Anual				
NIVEL ASESOR	**26**	**1**	**$ 8.599.879**	**$ 103.198.553**	**$ 202.630.790**	**$ 31.796.901**	**$ 66.536.192**	**$ 300.963.883**
ASESOR DE DEFENSA	26	1	8.599.879	$ 103.198.553	$ 202.630.790	$ 31.796.901	$ 66.536.192	$ 300.963.883
NIVEL PROFESIONAL	**142**	**99**	**$ 447.252.981**	**$ 5.367.035.777**	**$ 10.280.656.863**	**$ 1.233.865.500**	**$ 3.312.573.683**	**$ 14.827.096.045**
PROFESIONAL DE DEFENSA	25	5	$ 49.521.264,41	$ 594.255.173	$ 1.087.652.483	$ 171.012.915	$ 354.963.523	$ 1.613.628.921
PROFESIONAL DE DEFENSA	22	10	$ 80.260.909,34	$ 963.130.912	$ 1.765.114.398	$ 277.667.480	$ 575.684.222	$ 2.618.466.100
PROFESIONAL DE DEFENSA	20	10	$ 69.284.521,15	$ 831.414.254	$ 1.510.147.485	$ 148.599.488	$ 481.466.051	$ 2.140.213.024
PROFESIONAL DE DEFENSA	17	3	$ 16.578.298,60	$ 198.939.583	$ 393.586.424	$ 71.526.103	$ 130.194.716	$ 595.307.243
PROFESIONAL DE DEFENSA	14	15	$ 67.385.096,86	$ 808.621.162	$ 1.631.523.425	$ 178.262.930	$ 526.315.033	$ 2.336.101.388
PROFESIONAL DE DEFENSA	8	6	$ 21.033.678,76	$ 252.404.145	$ 507.510.563	$ 53.467.133	$ 163.112.145	$ 724.089.841
PROFESIONAL DE DEFENSA	7	6	$ 19.884.168,06	$ 238.610.017	$ 478.584.465	$ 24.384.571	$ 150.688.030	$ 653.657.067
PROFESIONAL DE DEFENSA	6	8	$ 25.178.293,32	$ 302.139.520	$ 623.116.135	$ 67.239.930	$ 200.740.715	$ 891.096.780
PROFESIONAL DE DEFENSA	5	17	$ 51.193.817,14	$ 614.325.806	$ 1.192.081.970	$ 112.336.473	$ 379.657.632	$ 1.684.076.075
PROFESIONAL DE DEFENSA	1	18	$ 43.921.532,79	$ 527.058.394	$ 1.026.035.287	$ 128.903.708	$ 329.770.051	$ 1.484.709.045
ORIENTADOR DE DEFENSA	17	1	$ 3.011.401,01	$ 36.136.812	$ 65.304.227	$ 464.770	$ 19.981.564	$ 85.750.561
NIVEL TECNICO	**211**	**87**	**$ 131.120.044**	**$ 1.573.440.533**	**$ 3.129.982.188**	**$ 327.648.295**	**$ 992.503.785**	**$ 4.450.134.267**
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD	21	3	$ 5.960.732,50	$ 71.528.790	$ 131.701.375	$ 8.342.290	$ 40.989.760	$ 181.033.426
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD	18	1	$ 1.850.118,29	$ 22.201.419	$ 40.592.131	$ 387.351	$ 12.353.774	$ 53.333.256
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD	14	2	$ 3.006.313,83	$ 36.075.766	$ 76.278.295	$ 6.861.321	$ 24.217.070	$ 107.356.685
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD	12	6	$ 8.648.640,00	$ 103.783.680	$ 216.972.716	$ 17.728.186	$ 68.535.328	$ 303.236.231
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD	11	7	$ 9.100.000,00	$ 109.200.000	$ 202.199.296	$ 2.454.735	$ 61.182.574	$ 265.836.605
TECNICO DE SERVICIOS	23	4	$ 8.464.432,84	$ 101.573.194	$ 211.249.328	$ 38.186.684	$ 69.567.863	$ 319.003.875
TECNICO DE SERVICIOS	21	1	$ 2.006.494,83	$ 24.077.938	$ 51.785.284	$ 8.825.054	$ 17.034.066	$ 77.644.404
TECNICO DE SERVICIOS	19	3	$ 5.716.764,35	$ 68.601.172	$ 143.839.903	$ 16.265.405	$ 46.207.687	$ 206.312.995
TECNICO DE SERVICIOS	18	8	$ 13.930.546,29	$ 167.166.555	$ 322.931.591	$ 44.832.420	$ 103.637.765	$ 471.401.775
TECNICO DE SERVICIOS	17	3	$ 4.829.699,95	$ 57.956.399	$ 118.032.136	$ 9.807.469	$ 37.280.685	$ 165.120.290
TECNICO DE SERVICIOS	14	6	$ 9.018.941,50	$ 108.227.298	$ 211.518.518	$ 22.748.508	$ 67.003.497	$ 301.270.523
TECNICO DE SERVICIOS	12	19	$ 27.387.360,00	$ 328.648.320	$ 664.074.885	$ 79.144.639	$ 211.852.329	$ 955.071.853
TECNICO DE SERVICIOS	11	24	$ 31.200.000,00	$ 374.400.000	$ 738.806.730	$ 72.064.233	$ 232.641.386	$ 1.043.512.349
NIVEL ASISTENCIAL	**122**	**204**	**269.029.231**	**3.228.350.768**	**6.475.908.865**	**866.338.174**	**2.070.933.149**	**9.413.180.187,10**
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD	19	2	$ 3.219.799,97	$ 38.637.600	$ 72.377.283	$ 9.242.945	$ 23.016.989	$ 104.637.217
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD	16	1	$ 1.503.156,92	$ 18.037.883	$ 34.261.003	$ 6.677.479	$ 11.162.972	$ 52.101.454
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD	14	5	$ 7.207.200,00	$ 86.486.400	$ 166.540.341	$ 13.908.625	$ 52.152.368	$ 232.601.334
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD	12	42	$ 54.600.000,00	$ 655.200.000	$ 1.306.015.777	$ 158.872.408	$ 415.372.637	$ 1.880.260.822
AUXILIAR DE SERVICIOS	19	2	$ 3.219.799,97	$ 38.637.600	$ 72.248.491	$ 8.470.193	$ 22.883.794	$ 103.602.478
AUXILIAR DE SERVICIOS	16	2	$ 3.006.313,83	$ 36.075.766	$ 75.496.654	$ 7.222.078	$ 23.992.547	$ 106.711.279
AUXILIAR DE SERVICIOS	14	9	$ 12.972.960,00	$ 155.675.520	$ 324.161.778	$ 40.603.076	$ 103.980.763	$ 468.745.618
AUXILIAR DE SERVICIOS	12	141	$ 183.300.000,00	$ 2.199.600.000	$ 4.424.807.538	$ 621.341.370	$ 1.418.371.079	$ 6.464.519.987
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS		**391**	**$ 856.002.136**	**$ 10.272.025.631**	**$ 20.089.178.705**	**$ 2.459.648.869**	**$ 7.071.015.003**	**$ 29.619.842.577**

$ 5.437.628.808	Profesional
$ 4.450.134.267	Técnico
$ 9.413.180.187	Asistencial
$ 19.300.943.262	**Total**

Salarios Sector Defensa

Grado	Profesional	Diferencia
PD1	$ 2.440.086	$ -
PD2	$ 2.585.943	$ 145.857
PD3	$ 2.724.337	$ 138.394
PD4	$ 2.795.637	$ 71.300
PD5	$ 3.011.402	$ 215.765
PD6	$ 3.147.287	$ 135.885
PD7	$ 3.314.029	$ 166.742
PD8	$ 3.505.614	$ 191.585
PD9	$ 3.627.684	$ 122.070
PD10	$ 3.807.272	$ 179.588
PD11	$ 3.996.570	$ 189.298
PD12	$ 4.168.604	$ 172.034
PD13	$ 4.310.846	$ 142.242
PD14	$ 4.492.340	$ 181.494
PD15	$ 4.766.134	$ 273.794
PD16	$ 5.163.904	$ 397.770
PD17	$ 5.526.100	$ 362.196
PD18	$ 6.109.678	$ 583.578
PD19	$ 6.587.097	$ 477.419
PD20	$ 6.928.453	$ 341.356
PD21	$ 7.461.595	$ 533.142
PD22	$ 8.026.091	$ 564.496
PD23	$ 8.639.898	$ 613.807
PD24	$ 9.208.704	$ 568.806
PD25	$ 9.904.253	$ 695.549
PD26	$ 10.465.010	$ 560.757
PD27	$ 11.284.768	$ 819.758

Planta actual COGFM

Denominación	Grados	Cargos	Salario	Moda	Promedio
Profesional de Defensa	25	5	$ 9.904.253	$ 5.000.000	$ 3.744.424
Profesional de Defensa	22	10	$ 8.026.091	$ 2.400.000	$ 4.436.919
Profesional de Defensa	20	10	$ 6.928.452	$ 2.400.000	$ 4.385.745
Profesional de Defensa	17	3	$ 5.526.100	$ 4.400.000	$ 3.900.756
Profesional de Defensa	14	15	$ 4.492.340	$ 2.550.000	$ 4.765.687
Profesional de Defensa	8	6	$ 3.505.613	$ 5.000.000	$ 4.342.425
Profesional de Defensa	7	6	$ 3.314.028	$ 5.100.000	$ 4.902.740
Profesional de Defensa	6	8	$ 3.147.287		
Profesional de Defensa	5	17	$ 3.011.401		
Profesional de Defensa	1	18	$ 2.440.085		

	Contratos	TOTAL
2024	161	$ 6.522.261.290
2025	80	**$3.261.130.645**

Denominación	Grado	No. Cargos	Mes	Anual	Salario	Remuneraciones no constitutivas de Factor Salarial	Contribuciones Inherentes a la Nómina	Total Gastos de personal
Asesor de Defensa	30	1	$ 10.379.050	$ 124.548.599	$ 244.298.963	$ 38.320.526	$ 80.259.741	$ 362.879.229
Profesional de Defensa	17	14	$ 77.365.393	$ 928.384.722	$ 1.836.736.647	$ 333.788.481	$ 607.575.340	$ 2.778.100.468
Profesional de Defensa	16	14	$ 72.294.647	$ 867.535.764	$ 1.717.472.691	$ 312.153.297	$ 567.937.963	$ 2.597.563.951
Profesional de Defensa	15	20	$ 95.322.671	$ 1.143.872.054	$ 2.266.421.500	$ 411.990.258	$ 749.153.633	$ 3.427.565.391
Profesional de Defensa	14	50	$ 224.616.990	$ 2.695.403.874	$ 5.438.411.416	$ 594.209.765	$ 1.754.383.445	$ 7.787.004.626
		99						$ 16.953.113.665

Contratos	$	3.261.130.645
Vacantes	$	1.584.175.021
Formalización	**$**	**4.845.305.666**



COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

Pilares Transformación

Alineación & Formalización

Pilares de la Transformación Institucional - PEMT 2042

PREVENCIÓN DAÑO ANTIJURÍDICO

El Comando General debe verificar lo señalado por la Corte Constitucional en Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012:

- ✓ Los contratos de prestación de servicios se justifican constitucionalmente si son concebidos como **instrumentos transitorios** para atender actividades y tareas de apoyo a la gestión o colaboración para que la entidad cumpla sus funciones.
- ✓ Se debe garantizar la disminución o **desaparición** de los riesgos jurídicos generados por las demandas de los "contratos realidad".

Sostenibilidad y Eficiencia en el Gasto

PLAN DE CONTRATACIÓN

Es necesario definir un plan de contratación, mediante el cual se logré adelantar los procesos contractuales de manera eficaz y eficiente en enero.

- ✓ Estos procesos contractuales se definirán con un **plazo de ejecución de 4 meses**, con opción de prórroga del 50% de tiempo y dinero, lo que resultaría en procesos contractuales de máximo 6 meses.
- ✓ Este tiempo restante en la vigencia 2025, será utilizado para garantizar la disminución del riesgo en demandas, así como la evaluación financiera y jurídica para el **uso adecuado** de la figura contractual.

Planeación por capacidades

PLAN FORMALIZACIÓN

Con la revisión contractual, jurídica y una planeación adecuada, se tendrá recursos presupuestales disponibles, para hacer formalización laboral a costo cero.

- ✓ **Fortalecimiento del Talento Humano**
- ✓ **Profesionalizar** la planta

EJES DE LA TRANSFORMACIÓN

a. Adecuar la estructura organizacional, definiendo políticas y directrices para el proceso.
b. Mejorar las capacidades operacionales para lograr mayor efectividad y eficiencia.
c. Modernizar y optimizar todos los procesos de soporte, implicando una innovación tecnológica.
d. Ampliar la visión de liderazgo predictiva para enfrentar las amenazas inciertas del mañana.

Fortalecer Capital Humano



COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

Línea de tiempo

Formalización Laboral

Línea de tiempo



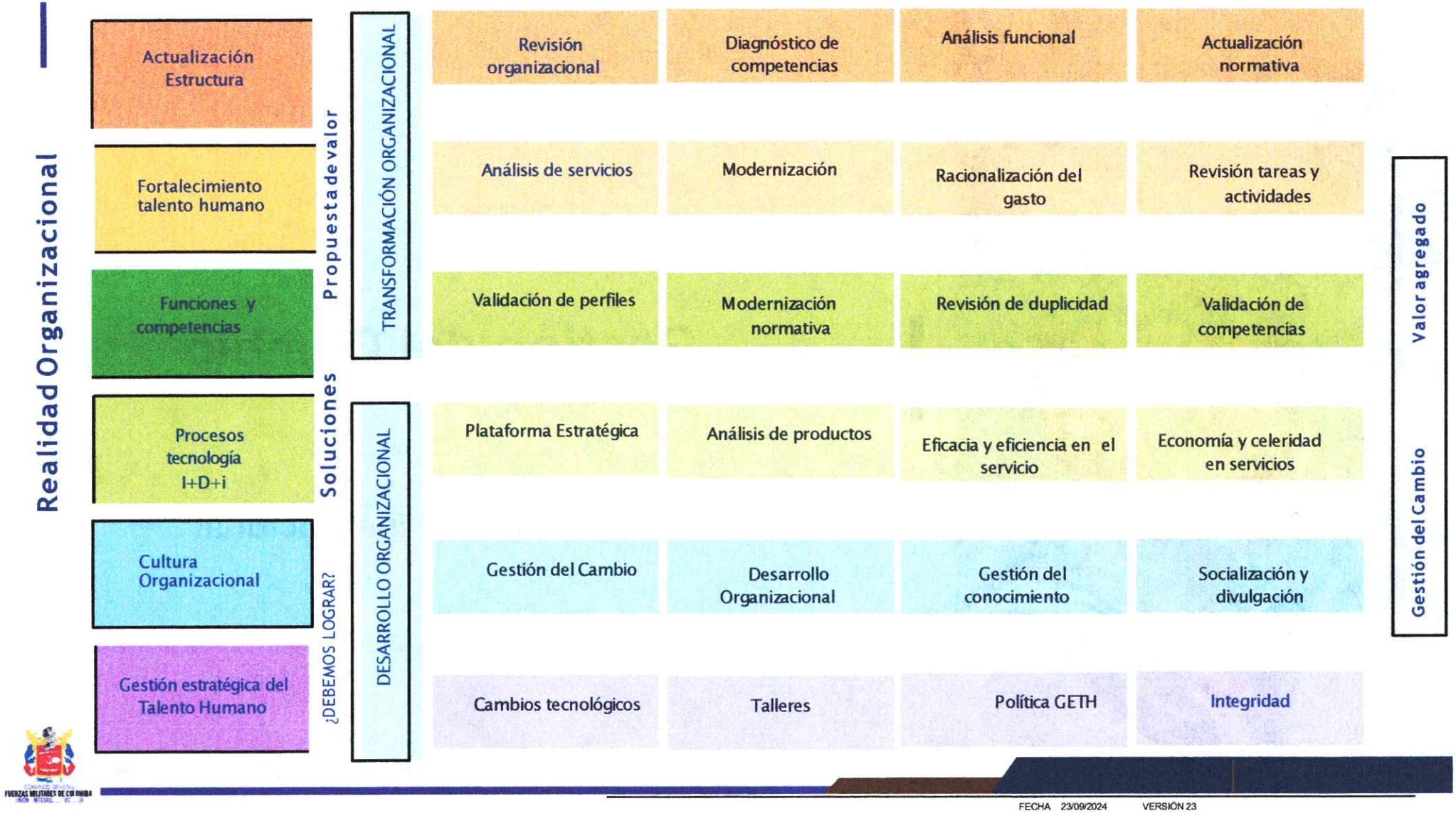


COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

Gestión del Cambio

Promesa de Valor

Transformación Institucional


Realidad Organizacional
Actualización Estructura
Fortalecimiento talento humano
Funciones y competencias
Procesos tecnología I+D+i
Cultura Organizacional
Gestión estratégica del Talento Humano
Propuesta de valor
Soluciones
¿DEBEMOS LOGRAR?
TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL
DESARROLLO ORGANIZACIONAL
Revisión organizacional
Diagnóstico de competencias
Análisis funcional
Actualización normativa
Análisis de servicios
Modernización
Racionalización del gasto
Revisión tareas y actividades
Validación de perfiles
Modernización normativa
Revisión de duplicidad
Validación de competencias
Plataforma Estratégica
Análisis de productos
Eficacia y eficiencia en el servicio
Economía y celeridad en servicios
Gestión del Cambio
Desarrollo Organizacional
Gestión del conocimiento
Socialización y divulgación
Cambios tecnológicos
Talleres
Política GETH
Integridad
Valor agregado
Gestión del Cambio

GRACIAS



COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

Propuesta

Estrategia Gestión del Cambio

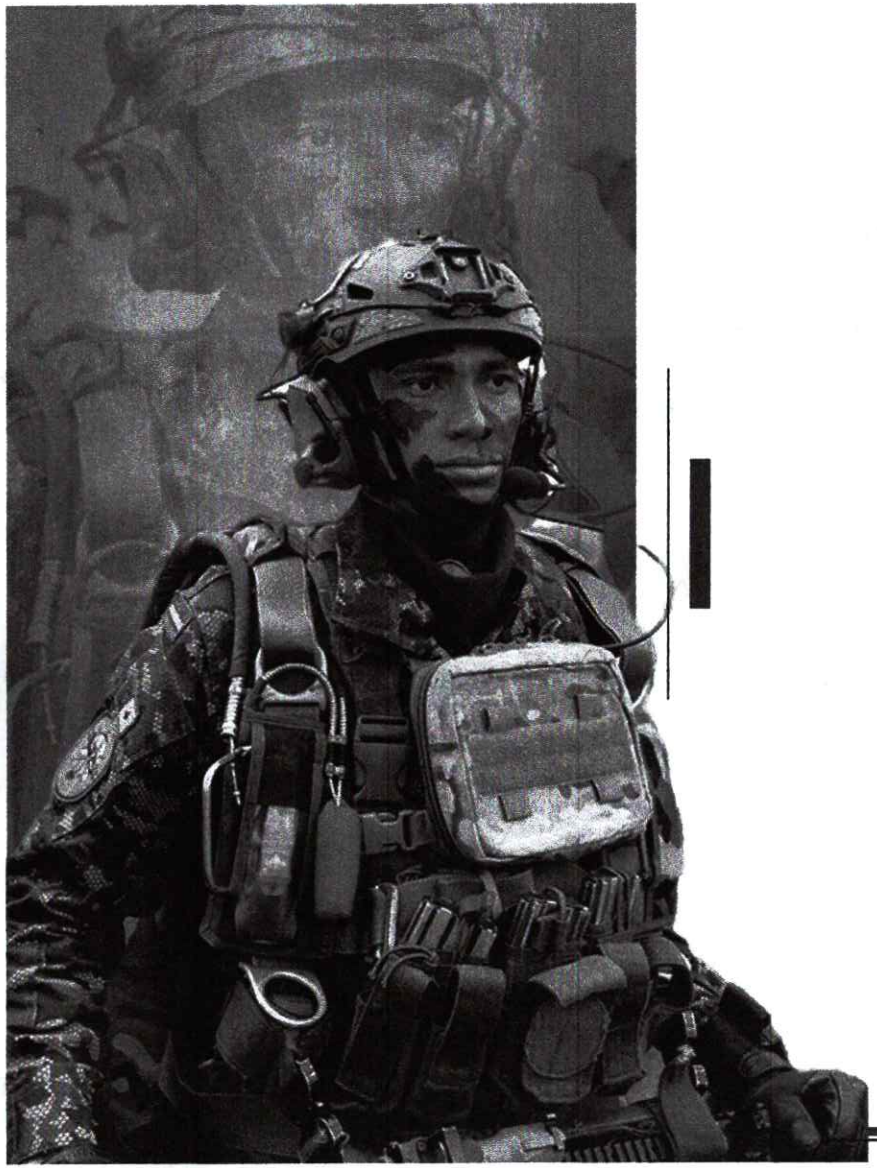
COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

AGENDA

Agenda temática Gestión del Cambio



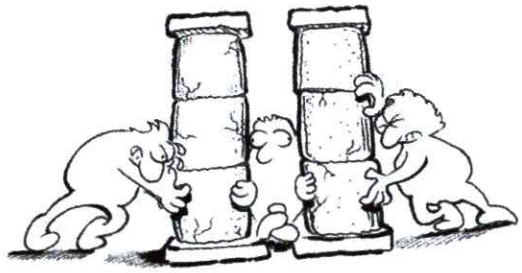
1. Arranque y ruta
2. Herramientas
3. Implementamos
4. Identificar y actuar
5. Evaluarnos



COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

1. Arranque y ruta

Gestión del cambio organizacional



Estrategia

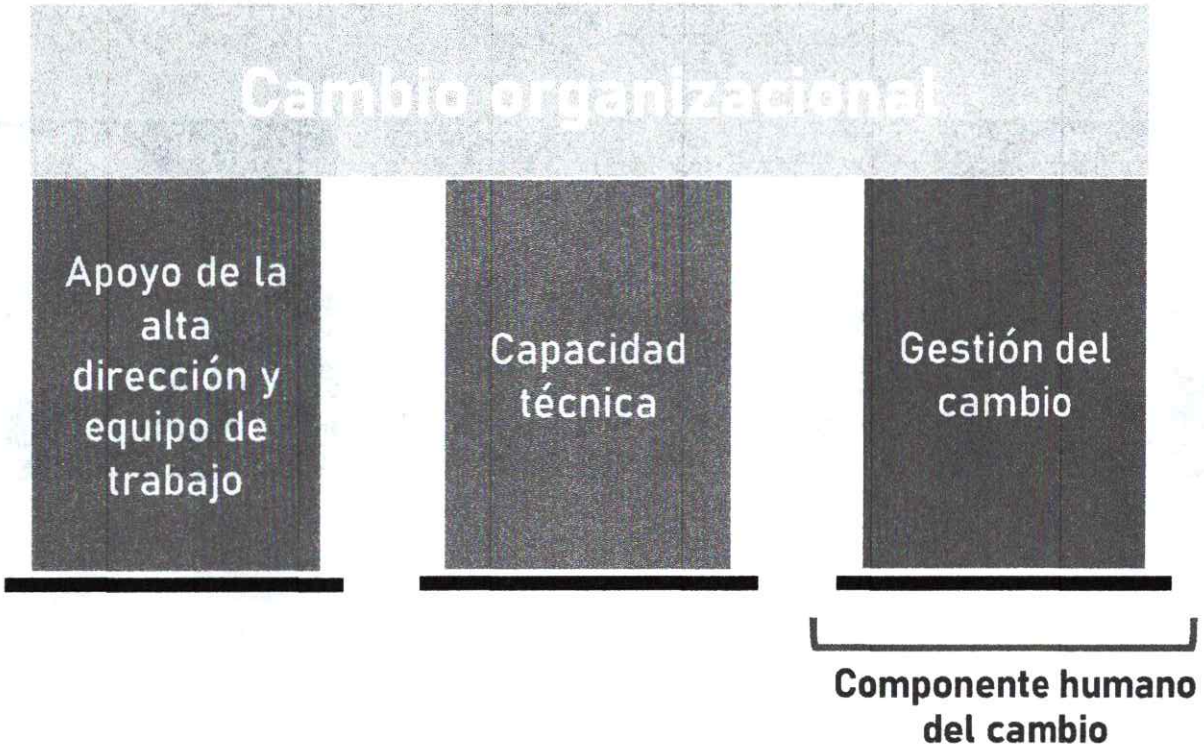
Es el conjunto de acciones planeadas que buscan facilitar la comprensión, la cooperación, el sentido de identidad, el compromiso y la adaptación de las personas y grupos en el proceso de cambio o transformación de una organización.

Herramienta

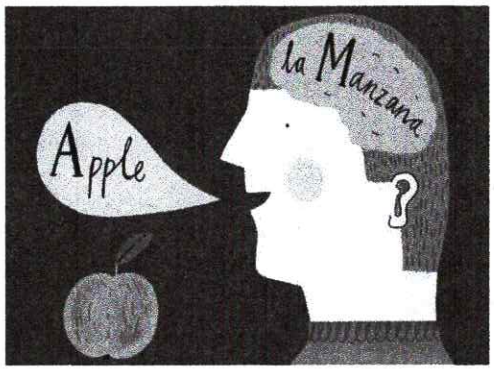
La Gestión del Cambio arranca en la administración pública como una herramienta planteada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y su Dirección de Desarrollo Organizacional, para dar cumplimiento a las solicitudes hechas en las negociaciones entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales, específicamente las señaladas en el Decreto 498 de 2020 (compilado en el Decreto1083 de 2015).

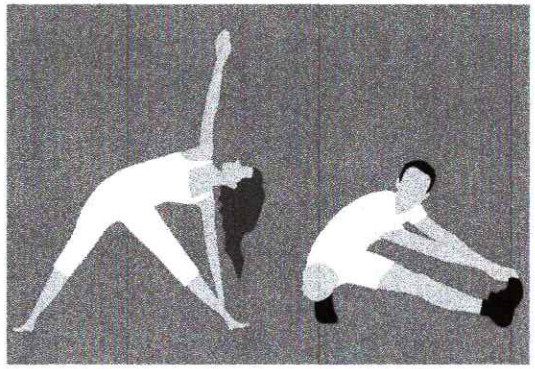


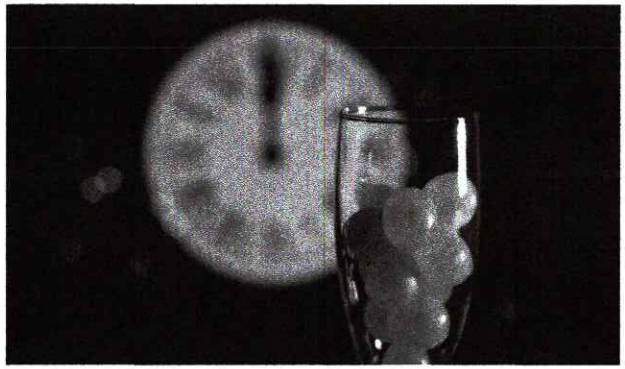
Pilares del cambio organizacional



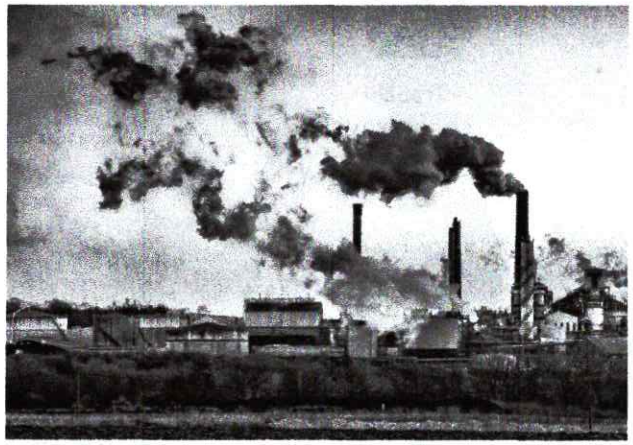
Gestionar el cambio a nivel personal

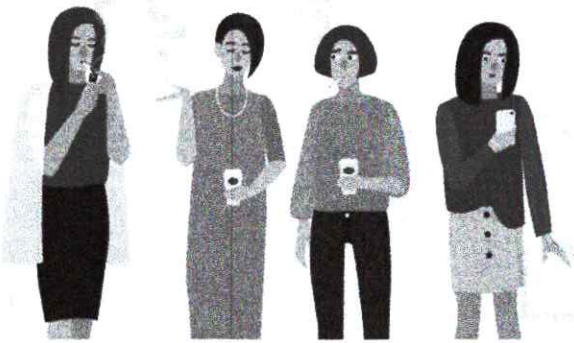


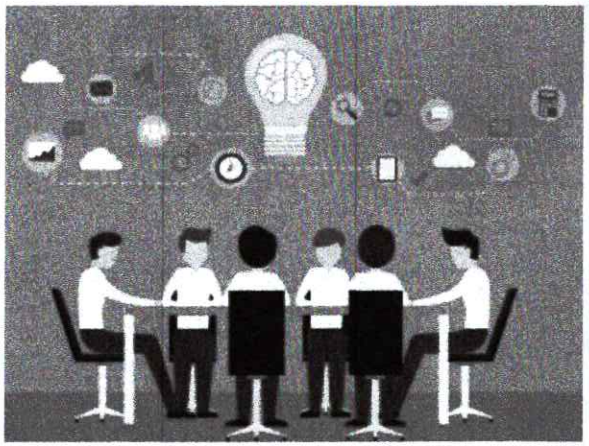




Gestionar el cambio a nivel social y organizacional









Redes sociales

¿Qué ha cambiado?

Las redes sociales permiten medir opiniones, pero los servidores pueden ser influenciados por la voz colectiva



Servidores Digitales

¿Qué ha cambiado?

Las plataformas digitales brindan una oportunidad para que la entidad destaque y celebre a aquellos que han adquirido nuevos conocimientos y habilidades



Plasticidad Cerebral

¿Por qué funciona?

Puedes enseñarle a un perro viejo, nuevos trucos, pero nuestros cerebros permanecen modelables (plastic) hasta la edad adulta



Sensibilización

¿Por qué funciona?

La gente imita individuos y grupos que los rodean, a veces conscientemente y a veces inconscientemente



Entrenamiento

Modelo de roles

"Veo que mis líderes, colegas y se comportan de manera diferente".

Fomentar la comprensión y la convicción

"Entiendo lo que se me pide y tiene sentido".

"Cambiaré mi mentalidad y mi comportamiento si..."

Desarrollar el talento y las habilidades

"Tengo las habilidades y oportunidades para desempeñarme de la nueva manera"

Refuerzo con mecanismos formales

"Veo que nuestras estructuras, procesos y sistemas apoyan los cambios que se me piden".



Comunicación

¿Por qué funciona?

La gente busca congruencia entre sus creencias y acciones: creer en el "por qué" les inspira a comportarse en apoyo de un cambio



Innovación, nuevos procesos y tecnología



Trabajo colaborativo

¿Por qué funciona?

Asociaciones y consecuencias forma el comportamiento, aunque con demasiada frecuencia las organizaciones refuerzan las cosas equivocadas



Tecnología

¿Qué ha cambiado?

Los avances tecnológicos y los nuevos canales facilitan con más frecuencia e incrementan la comunicación personalizada

¿Qué ha cambiado?

Las cosas que motivan a los *"millenials"* probablemente difieran de lo que motiva a los empleados de carrera, se debe ser más creativo con las recompensas



Home Office

McKinsey Quarterly **Los cuatro bloques de construcción del cambio**

Ruta para el cambio organizacional







Anuncio del plan | **Diseño del plan** | **Desarrollo del plan**

FASE 1 **Sensibilización,** convencer a los empleados de que el cambio es necesario, socializar, motivar y escuchar, generar expectativas.

FASE 2 **Trabajo en equipo,** diseñar, construir, generar estrategias de colaboración para el diseño de alternativas y soluciones innovadoras, partiendo del conocimiento y la experiencia.

FASE 3 **Entrenamiento,** identificación de las brechas de competencias y habilidades para el diseño y ejecución de un plan de capacitación o entrenamiento.

Proceso de persuasión

FASE 4 **Comunicación** Reforzar las directrices conductuales para evitar retrocesos Estrategia de comunicación que transmita la información sobre el proyecto, la visión, el sentido de urgencia, los objetivos y el plan de cambio

Socialización, Mesas de Trabajo, Seguimiento, Evaluación, Mecanismo de Participación

Proceso de cambio



COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

2. Herramientas

SUBTÍTULO

Tema 2

Cadena de valor Estrategia de gestión del cambio

Insumos

1. Proyecto preliminar de cambio o modernización

2. Diagnóstico institucional externo e interno

3. Necesidades de los grupos de interés e involucrados

4. Barreras cognitivas, conductuales y emocionales frente al cambio.

5. Metodologías estandarizadas para la gestión del cambio

Procesos

1. Preparación de la Estrategia

1. Diagnóstico del cambio
2. Designación del equipo
3. Formulación
4. Capacitación del equipo

2. Ejecución de la Estrategia

1. Comunicación
2. Sensibilización
3. Trabajo colaborativo
4. Entrenamiento

3. Control

1. Medición
2. Correctivos
3. Fortalecimiento

1. Anuncio y plan inicial
2. Retroalimentación y plan final
3. Desarrollo del plan de cambio

Actividades de comunicación, sensibilización, trabajo colaborativo y entrenamiento

Resultados

Productos

- Proyecto de cambio comunicado
- Canales abiertos y receptivos a las necesidades del personal y actores involucrados
- Proyecto de cambio o modernización participativo y colaborativo.
- Personal y actores capacitados

Efectos

- La mejor adaptación posible al cambio

Impactos

★ Objetivos estratégicos del cambio alcanzados para el beneficio y la efectividad del personal y de la entidad

Transformación organizacional con efectos positivos en la cultura organizacional

Comunicación efectiva



Objetivos

Plantear la necesidad de comunicar efectivamente se logra con la claridad de las metas u objetivos a alcanzar, los servidores requieren saber algunos temas básicos y la estrategia tratará de garantizar esto. A continuación, desarrollemos que aspectos pueden ayudar en este propósito.

- ✓ El alcance del cambio y su objetivo
- ✓ La necesidad e importancia de llevarlo a cabo
- ✓ Los requerimientos del cambio en materia de tecnología, procesos y procedimientos, prestación de bienes y servicios, infraestructura, competencias laborales, entre otros.
- ✓ Los beneficios y riesgos de llevar a cabo el cambio
- ✓ Los riesgos de dejar de implementar el cambio
- ✓ El plan del cambio y sus responsables
- ✓ El avance en la historia del cambio
- ✓ Campañas de expectativas
- ✓ Respuesta a las preguntas surgidas en el proceso



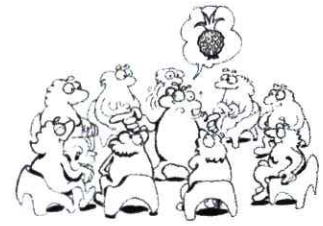
Algunos instrumentos

Cómo lograrlo

Algunas herramientas que permiten una comunicación efectiva se basarán en los diagnósticos que se han realizado, estas son algunas de las ideas que pueden concretar el diagnóstico y desarrollo de la estrategia.

- ✓ Reuniones informativas
- ✓ Charlas a cargo de los directivos y líderes del proceso
- ✓ Material audiovisual con información del proceso
- ✓ Carteleras y publicación de la historia actualizada del cambio
- ✓ Micrositio para alojar la información y los documentos con los avances
- ✓ Correos electrónicos
- ✓ Glosario sobre el diseño o rediseño organizacional
- ✓ Infografías y demás piezas gráficas

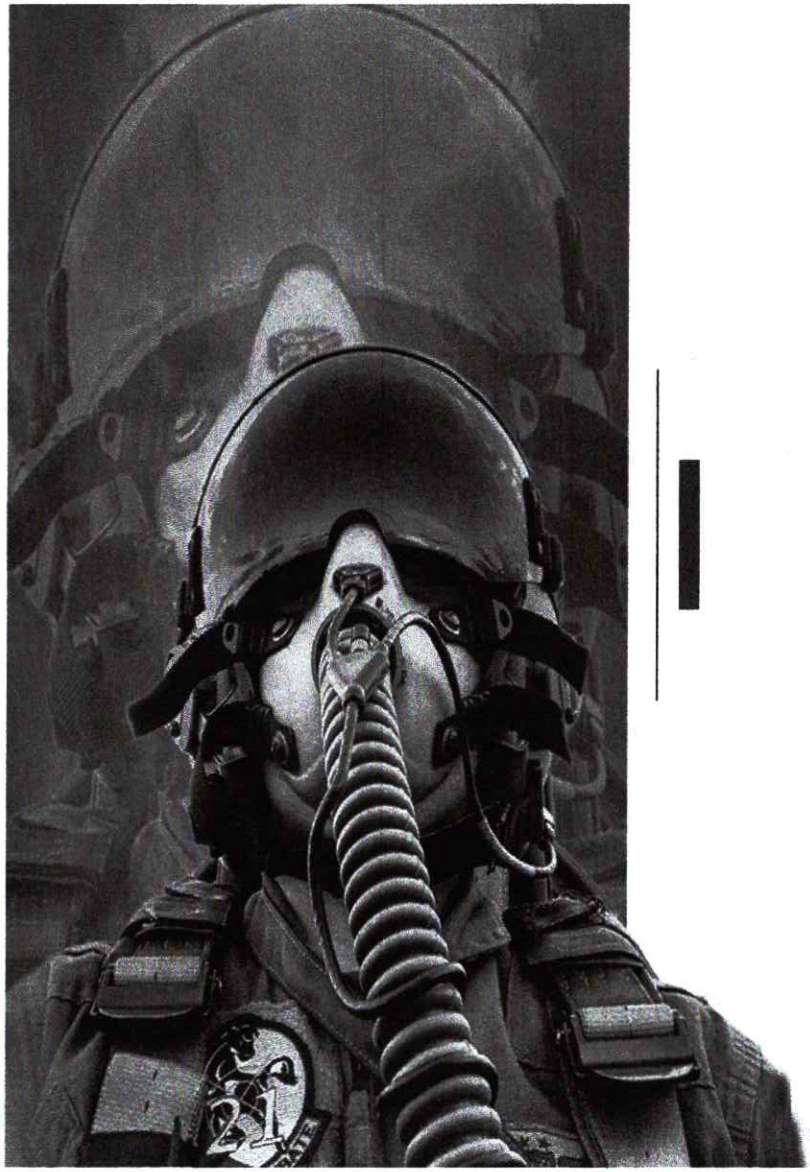
Interacción entre seres humanos



Sensibilización

Llegar a las personas, entender que están en situaciones personales y particulares, no se puede generalizar ni suponer que todos están de acuerdo con el cambio, por eso recomendamos llegar de la siguiente manera:

- ✓ Entrevistas personales a grupos focales
- ✓ Encuestas de percepción
- ✓ Conversatorios conducidos por líderes o directivos
- ✓ Buzón para recibir observaciones, quejas, preguntas y aportes.
- ✓ Conversatorios con otras entidades para conocer sus experiencias y buenas prácticas
- ✓ Espacios de acompañamiento individual.
- ✓ Sesiones de *"team building"* (espacios de café, actividades lúdicas o deportivas, viajes, entre otros) para mejorar la comunicación personal, el fomento de la actitud positiva, potenciar rasgos de liderazgo y mejorar el sentido de pertenencia e involucramiento en el proceso de cambio.



COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

3. Implementamos

Puesta en marcha

Damos a conocer

Los planes, los cronogramas y los espacios de cada uno de los elementos elegidos en las herramientas:

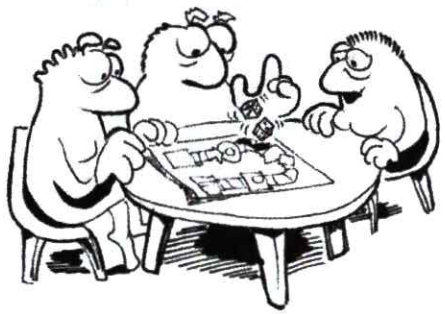


1. Anunciar la Estrategia y su motivo, acompañado del "acuerdo inicial".
2. Comunicación del imperativo de un cambio o transformación basado en un diagnóstico de la organización que resalte la importancia de la misión de la entidad y las amenazas y debilidades a las que se enfrenta.
3. Comunicación del plan preliminar indicando el propósito y los efectos e impactos esperados, incluyendo los beneficios y los riesgos en su implementación.
4. Gestión de las emociones mediante actividades de sensibilización que permitan reconocer el dolor del cambio y, al tiempo, incentivar a enfocarse en el plan de trabajo por acometer.
5. Sesiones de entrenamiento o capacitación en aspectos del proyecto de cambio que requieran ser explicados.

Puesta en marcha

Desarrollo de la estrategia

Puesta en marcha de la Estrategia:



1. Iniciar mesas de trabajo planeadas y permanentes que permitan un trabajo colaborativo de elaboración de análisis y evaluaciones, desarrollo de metodologías ocupacionales y organizacionales, y diseño de alternativas y soluciones innovadoras frente a las problemáticas de cada área.
2. Comunicación permanente de la historia del cambio: avance en los diagnósticos y propuesta de diseño, cambios y transformación.
3. Una vez se obtengan resultados, mediante actividades de sensibilización, reforzar los cambios de comportamiento y evitar retrocesos.
4. Sesiones de entrenamiento o capacitación en aspectos del nuevo escenario de cambio.



COMANDO GENERAL
FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA

4. Identificar y actuar



TIPOLOGÍA DE LOS PARTICIPANTES DIFÍCILES









Mapeo de actores









Mapeo de actores

Posiciones / Actitud	A favor de la administración	Indiferente	En Contra de la Administración
Activa	 Agentes de cambio	 Escépticos desinteresados	 Opositores críticos, dogmáticos
Pasiva	 Asistentes simpatizantes	 Espectadores indiferentes	 Ocultos: Esconden la cabeza

Adaptado de: Arthur Zimmermann. Gestión del Cambio Organizacional. Abyayala, Quito 2001.

El verdadero ¿Quiénes somos?

Identificar los grupos de valor, más allá de las organizaciones sindicales y los requerimientos legales, ya que no siempre los actores que generen resistencia al cambio necesariamente estén afiliados a una organización de trabajadores. Por lo que, en la planeación, la puesta en marcha y la evaluación de la estrategia será una constante hacer análisis de los actores, independiente del grupo de valor que se clasifique.

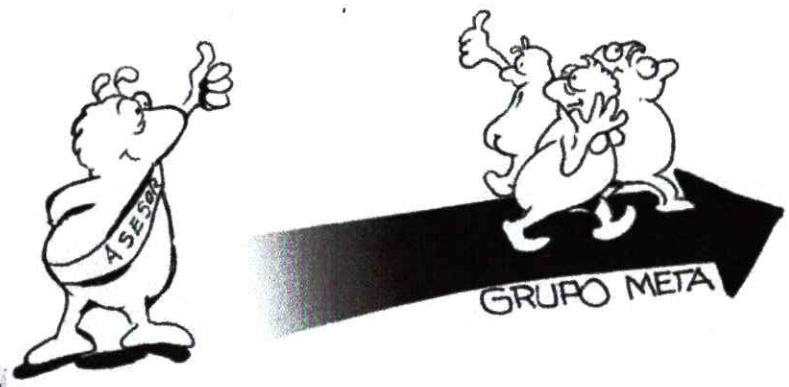
- Los grupos de valor, los actores clave y las resistencias al cambio son permanentes.
- La organización sindical, no es el único actor sobre quien recae la estrategia del cambio.

Un equipo gestor de cambio - Multiplicadores

Todos los actores en un proceso de rediseño institucional pueden convertirse en gestores del cambio, sin embargo, consideremos que pueda ser un equipo únicamente dedicado a este tema y pueden ser diferentes a los actores externos o grupos de valor, por lo que se recomienda en algunos casos formalizar el equipo gestor del cambio a través de un acto administrativo, conformando el equipo de trabajo, señalando funciones, metas, tares y cronogramas de trabajo, así como ejercicios de socialización, talleres de formación y co-creación y espacios de sensibilización y evaluación continua.



Actores del cambio





5. Evaluamos

Mejora continua

La práctica hace al maestro

"Una vida sin examen no merece la pena ser vivida" Sócrates (470 a.C. - 399 a.C.)

Es importante siempre evaluar cada uno de los espacios, esto permitirá obtener claridad sobre las metas y los objetivos cumplidos y los pendientes, pero también es importante evaluar al equipo y colaboradores, ya que, en la construcción de la experiencia, la retroalimentación es vital para conocer qué cosas debemos cambiar, mejorar o potenciar.

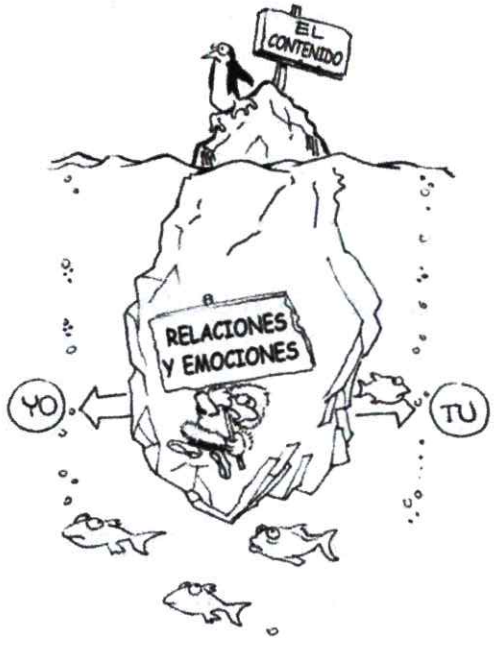
A partir de las metas trazadas en la formulación de la Estrategia se establecen mediciones que permitan evaluar el alcance logrado y la efectividad frente a los objetivos establecidos:

- Avance esperado frente al avance real
- Población y áreas intervenidas
- Nivel de asistencia a capacitaciones y mesas de trabajo
- Percepción frente al proyecto y el proceso de cambio
- Nivel de conocimiento y entrenamiento frente al cambio o la transformación

Aprendiendo de los errores

Retroalimentamos

Siempre, siempre nos retroalimentamos, no será la excepción con nuestros grupos de valor:



1. Frente al plan inicial y diagnóstico socializados, recibir retroalimentación de los servidores y demás colaboradores (incluir comunicación personal, mediante correos electrónicos, entrevistas y buzón; y comunicación grupal mediante grupos focales, mesas de trabajo y conversatorios).
2. Comunicación del plan final: componentes del cambio, imperativo, causas, beneficios esperados, plazo para implementarse, equipo de modernización, equipo de cambio y fases de la estrategia y responsables.
3. Mantener la gestión de las emociones mediante actividades de comunicación y sensibilización constantes (esta fase y las siguientes).

GRACIAS

	CERTIFICACIÓN DE INDEPENDIENTES	Página: 1 de 1
COMANDO GENERAL FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA		Código: MDN-COGFM-PROGESAD-DIADF-FU-95.1-28 V.13
	SGI	Vigente a partir de: 20-04-2023

Señor Teniente Coronel GEOVANNY ANDRES SUAREZ PENAGOS
Director(a) Administrativo y Financiero CGFM
Bogotá, D.C.

Yo, JOHN NÉSTOR ACOSTA MORENO, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 1.022.323.591 de la ciudad de Bogotá D.C. responsable del IVA en el régimen común ( ) simplificado (x) y con número de identificación tributario 1022323591-9, emitido por la DIAN de BOGOTA con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto No. 0099 del 25 de Enero de 2013 Paragrafo 4, de manera libre y espontánea, bajo la gravedad de juramento, manifiesto que SI (x) ó NO ( ) estoy obligado a presentar declaración del impuesto sobre Renta y Complementarios por el año gravable (2024) y que mis ingresos brutos en el año (2024) SI (x) o NO ( ) provienen de salarios, honorarios, comisiones o servicios por tener titulo profesional o tecnológico y sin usar máquinas ni insumos especializados y fueron de $284.907.078.

Que para efectos de disminuir la base de retencion en la fuente cumplo con lo siquiente:

RENTAS EXENTAS	SI	NO
a. Aportes Obligatorios a Pensiones y fondo solidaridad pensional (Ley 100 1993 Art. 135)	X	
b. Aportes Voluntarios Empleador Fondo de Pensiones (Art 126 -1 E.T.)		X
c. Aportes a cuentas AFC (Art 126 - 4 E.T.) La Sumatoria de los beneficios b y c, no pueden exceder del 30% del ingreso laboral o tributario del año y hasta un maximo de 3.800 Uvt por año (Art. 126-1 E.T.		X
d. Gastos de Entierro del Trabajador		X
e. Gastos de Representación de algunos funcionarios oficiales		X
f. Exenciones para miembros de las fuerzas armadas		X
g. Indemnizaciones por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo		X

DEDUCCIONES	SI	NO
1. Pago intereses de vivienda o Costo Financiero Leasing Habitacional. *Limite maximo 100 UVT Mensuales Dcto 099 de 2013. Art 119 ET*		X
2. Deduccion por dependientes (Ver Art. 387 E.T.) *No puede exceder del 10% del ingreso bruto del trabajador y maximo 32 UVT mensuales.*	X	
3. Pagos Por Salud medicina prepagada. *No puede Exceder 16 Uvt Mensuales. Art 387 ET*	X	
4. Pagos por aporte salud obligatoria del prestador de Servicios - empleado (12,5%).	X	

Anexo los soportes correspondientes de las rentas exentas y deducciones a las que tengo derecho.

Certifico que a la fecha en que se expide el presente certificado figuro como contratista únicamente en los siguientes contratos de prestación de servicios, incluyendo el contrato con la persona o entidad a la que va dirigida esta certificacion.

DATOS DEL CONTRATANTE (RAZON SOCIAL - NIT)	FECHA DE INICIO Y DE FINALIZACIÓN DEL CONTRATO	Valor bruto del pago que se generará (o se generó) a mi favor durante el presente mes por el desarrollo de este contrato	Valor de IVA que cobraré sobre este pago
COMANDO GENERAL FF.MM., NIT. 800.230.729-9	DEL 31-01-25 HASTA EL 01-07-25	10.500.000,00	
Total en pesos		$ 10.500.000	
Total en Unidades de Valor Tributario (UVT)		210,85	
Nota. La UVT a la fecha de este certificado es:		$ 49.799	

En constancia de lo anterior firmo en la ciudad de BOGOTA, a los 17 días del mes de febrero del año 2025.

JOHN NÉSTOR ACOSTA MORENO
C.C. No. 1.022.323.591

Bogotá D. C., 17 de febrero de 2025

CERTIFICACIÓN

Yo, JOHN NÉSTOR ACOSTA MORENO con CC No. 1.022.323.591, certifico bajo la gravedad de juramento que soy contratista del Comando General de las Fuerzas Militares, mediante contrato de prestación de servicios No. 045 de 2025 y manifiesto que:

Aplicaré costos y deducciones a los ingresos recibidos del presente contrato SI (X) NO ( )

Lo anterior dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 1607 de 2012, Decreto 1070 de 2013, Decreto Único Reglamentario en Materia Tributaria 1625 del 2016, Ley 2277 del 2022 y el Decreto 2231 del 22 de diciembre del 2023 expedidos por el Gobierno Nacional.

Nota:

- **Si marca X en SI** se tienen en cuenta costos y deducciones – se aplicará el artículo 392 E.T.

  Es decir, si el sujeto de retención solicita la aplicación de costos y deducciones, se aplicarían las tarifas del artículo 392 (10% o 6% según sea el caso)

- **Si marca X en NO** se tienen en cuenta costos y deducciones – se aplicará el artículo 383 E.T.

  La retención en la fuente aplicable a los pagos gravables efectuados por las personas naturales o jurídicas, las sociedades de hecho, las comunidades organizadas y las sucesiones ilíquidas, originados en la relación laboral, o legal y reglamentaria, y los pagos recibidos por concepto de pensiones de jubilación, invalidez, vejez, de sobrevivientes y sobre riesgos laborales de conformidad con lo establecido en el artículo 206 de este Estatuto, será la que resulte de aplicar a dichos pagos la siguiente tabla de retención en la fuente:

TABLA DE RETENCIÓN EN LA FUENTE PARA INGRESOS LABORALES GRAVADOS

Rangos en UVT		Tarifa Marginal	Impuesto
De	Hasta		
>0	95	0%	0
>95	150	19%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 95 UVT)*19%
>150	360	28%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 150 UVT)*28% más 10 UVT
>360	640	33%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 360 UVT)*33% más 69 UVT
>640	945	35%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 640 UVT)*35% más 162 UVT
>945	2300	37%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 945 UVT)*37% más 268 UVT
>2300	En adelante	39%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 2300 UVT)*39% más 770 UVT

*** Nota: esta tabla se aplicará al valor que resulte después de realizar la depuración de rentas exentas.*

Atentamente,

JOHN NÉSTOR ACOSTA MORENO
CC No. 1.022.323.591

DIAN

Formulario del Registro Único Tributario

001

2. Concepto 0 2 Actualización

4. Número de formulario 141135861115

(415)7707212489984(8020) 000014113586111 5

5. Número de Identificación Tributaria (NIT)	6. DV	12. Dirección seccional	14. Buzón electrónico
1 0 2 2 3 2 3 5 9 1	9	Impuestos de Bogotá 3 2	

IDENTIFICACIÓN

24. Tipo de contribuyente	25. Tipo de documento	26. Número de Identificación
Persona natural o sucesión ilíquida 2	Cédula de Ciudadanía 1 3	1 0 2 2 3 2 3 5 9 1

Lugar de expedición	28. País	29. Departamento	30. Ciudad/Municipio
COLOMBIA	1 6 9	Bogotá D.C. 1 1	Bogotá, D.C. 0 0 1

31. Primer apellido	32. Segundo apellido	33. Primer nombre	34. Otros nombres
ACOSTA	MORENO	JOHN	NESTOR

35. Razón social

36. Nombre comercial	37. Sigla

UBICACIÓN

38. País	39. Departamento	40. Ciudad/Municipio
COLOMBIA 1 6 9	Bogotá D.C. 1 1	Bogotá, D.C. 0 0 1

41. Dirección principal
CL 16 4 40

42. Correo electrónico john.acosta86@gmail.com

43. Código postal	44. Teléfono 1	45. Teléfono 2
	6 0 2 2 3 0 4 6 2 9	3 0 0 2 7 5 0 6 7

CLASIFICACIÓN

Actividad económica

Actividad principal		Actividad secundaria		Otras actividades		
46. Código	47. Fecha inicio actividad	48. Código	49. Fecha inicio actividad	50. Código	1	2
8 2 9 9	2 0 0 7 0 9 2 7	0 0 1 0	2 0 2 2 0 1 0 4			

Ocupación

51. Código	52. Número establecimientos

Responsabilidades, Calidades y Atributos

53. Código 5 4 9

05- Impto. renta y compl. régimen ordinar

49 - No responsable de IVA

Usuarios aduaneros

54. Código

Exportadores

55. Forma	56. Tipo	Servicio	1	2	3
		57. Modo			
		58. CPC			

IMPORTANTE: Sin perjuicio de las actualizaciones a que haya lugar, la inscripción en el Registro Único Tributario -RUT-, tendrá vigencia indefinida y en consecuencia no se exigirá su renovación

Para uso exclusivo de la DIAN

59. Anexos SI [ ] NO [X] 60. No. de Folios: 0

La información suministrada a través del formulario oficial de inscripción, actualización, suspensión y cancelación del Registro Único Tributario (RUT), deberá ser exacta y veraz; en caso de constatar inexactitud en alguno de los datos suministrados se adelantarán los procedimientos administrativos sancionatorios o de suspensión, según el caso, Parágrafo del artículo 1.6.1.2.6 del Decreto 1625 del 2016. De igual manera al formalizar el trámite el usuario fue informado y acepta la política de tratamiento de datos ley 1581 de 2012.

Firma del solicitante:

Sin perjuicio de las verificaciones que la DIAN realice.

Firma autorizada:

984. Nombre ACOSTA MORENO JOHN NESTOR

985. Cargo CONTRIBUYENTE

COPIA CERTIFICADO
DOCUMENTO SIN COSTO

SOLICITUD PARA TRAMITE DE PAGO PARA PERSONAS NO OBLIGADAS A FACTURAR ELECTRONICAMENTE

Fecha de solicitud:	17 de febrero de 2025
No de solicitud:	1
Dirigido a:	Comando General de las FF.MM - Dirección Administrativa y Financiera
Nit:	800.230.729-9
Dirección:	Avenida el Dorado - Carrera 54 No. 26 - 25 - CAN
Telefono:	3150111 ext 21245

PROVEEDOR Y/O CONTRATISTA

Contrato Número:	045 - 2025
Apellidos y Nombre o Razon Social:	JOHN NÉSTOR ACOSTA MORENO
Numero de Identificación (NIT-CC-CE):	1.022.323.591
Dirección:	Calle 22B #63-24
Teléfono:	3057457978
Correo Electrónico:	jacosta.tac@outlook.com

Descripción del Bien o Servicio Prestado	Tipo de adquisición (Bien ó Servicio)	Cantidad	No. De pago	Valor
"prestar los servicios profesionales como administrador público para la elaboración de una propuesta de rediseño organizacional mediante la cual se logre una modernización institucional y se defina un proceso de formalización laboral en el Comando General de las Fuerzas Militares"	Prestación de Servicios	1	1	$ 10.500.000

VALOR A PAGAR EN LETRAS: DIEZ MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS

Solicitante
PS. JOHN NÉSTOR ACOSTA MORENO
Firma y Post-firma

TE ADRIANA GUERRERO RODRÍGUEZ
Oficial Bienestar Evaluación y SG-SST
Vo - Bo: Supervisor del Contrato

Bogotá DC, 17 de febrero de 2025

CERTIFICACION DE APORTES AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL

Yo, JOHN NÉSTOR ACOSTA MORENO con CC No 1.022.323.591 certifico que he cumplido con lo estipulado en la Ley 1955 de 2019 articulo 244 y la Ley 1562 de 2012 articulo 13, por cuanto efectué los aportes correspondientes al Sistema General obligatorio de Seguridad Social y Riesgos Laborales, conforme con las disposiciones legales, según número de planilla que relaciono a continuación:

Contrato No.	045
Valor mensual recibido	$10.500.000
Base de cotización	$4.200.000
Planilla de Pago No.	84215900
Fecha de Pago	17/02/2025
Periodo Cotizado	Febrero
Aporte Salud o Fosyfa	$525.000
Aporte Pensión	$672.000
Aporte Riesgos Profesionales	$22.000
Total Pago Seguridad Social	$1.219.000

Cordialmente,

JOHN NESTOR ACOSTA MORENO
CC No. 1.022.323.591

compensar | miplanilla.com

PLANILLA INTEGRADA DE AUTOLIQUIDACION DE APORTES

DATOS DEL APORTANTE						
TIPO	NÚMERO	NOMBRE APORTANTE	DIRECCIÓN	TELÉFONO	CORREO	EXONERADO PAGO PARAFISCALES Y SALUD
CC	1022323591	JOHN NESTOR ACOSTA MORENO	Carrera 69D # 24 - 15	2304629	john.acosta86@gmail.com	
FORMA PRESENTACIÓN	CLASE APORTANTE	NOMBRE SUCURSAL	CÓDIGO	DEPARTAMENTO	CIUDAD / MUNICIPIO	
ÚNICA	I – Independiente			BOGOTÁ D. C.	BOGOTÁ. D.C.	NO

DATOS DE LA PLANILLA						
PLANILLA ASOCIADA	FECHA PAGO ASOCIADA (DIA/MES/AÑO)	TIPO PLANILLA	FECHA PAGO (DIA/MES/AÑO)	NÚMERO PLANILLA	CANTIDAD	
					EMPLEADOS	UPC
					1	0
PERIODO SALUD	PERIODO PENSIONES				TOTAL A PAGAR	
2025-02	2025-02	I	17/02/2025	84215900	$1.219.000	

TOTALES POR SUBSISTEMAS

TOTALES SALUD

Código EPS	Nombre	NIT	Cotización Obligatoria	UPC Adicional	Incapacidades		Licencia Maternidad		Días Mora	Valor Mora Cotización	Valor Mora UPC	Total a Pagar	No. Afiliados
					No. Autorización	Valor	No. Autorización	Valor					
EPS005	Sanitas EPS	800251440-6	525.000	0		0		0	0	0	0	525.000	1

TOTALES PENSIÓN

Código AFP	Nombre	NIT	Cotización Obligatoria	Aporte Voluntario Afiliado	Aporte Voluntario Aportante	Aporte FSP - Solidaridad	Aporte FSP - Subsistencia	Días Mora	Valor Mora Cotización	Valor Mora FSP	Total a Pagar	No. Afiliados
25-14	Colpensiones	900336004-7	672.000	0	0	0	0	0	0		672.000	1

TOTALES RIESGOS LABORALES

Código ARL	Nombre	NIT	Cotización Obligatoria	Incapacidades		Aportes Otros Sistemas	Valor Neto Cotización	Días Mora	Valor Mora Cotización	Subtotal Cotización	No. Radicado Saldo a Favor	Valor Saldo a Favor	Fondo Solidaridad	Total a Pagar	No. Afiliados
				No. Autorización	Valor										
14-23	Positiva Seguros	860011153-6	22.000				22.000	0	0	22.000			220	22.000	1

TOTALES CAJAS

Código CCF	Nombre	NIT	Valor Aporte	Días Mora	Valor Mora Aporte	Total a Pagar	No. Afiliados

TOTALES PARAFISCALES

Valor Aporte	Días Mora	Valor Mora Aporte	Total a Pagar	No. Afiliados
SENA				
0	0	0	0	0
ICBF				
0	0	0	0	0
ESAP				
MEN				

TOTALES POR SUBSISTEMA

Tipo Administradora	No. Administradoras Reportadas	Valor antes de IGE, LMA, IRP y Mora	Total a Pagar
Salud	1	525.000	525.000
Pensión	1	672.000	672.000
Riesgos Laborales	1	22.000	22.000
CCF	0	0	0
ESAP	0	0	0
ICBF	0	0	0
MEN	0	0	0
SENA	0	0	0
TOTALES	3	1.219.000	1.219.000

Este documento está clasificado como PRIVADO por parte de Compensar Operador de Información

compensar | miplanilla.com

PLANILLA INTEGRADA DE AUTOLIQUIDACION DE APORTES

DATOS DEL APORTANTE						
TIPO	NÚMERO	NOMBRE APORTANTE	DIRECCIÓN	TELÉFONO	CORREO	EXONERADO PAGO PARAFISCALES Y SALUD
CC	1022323591	JOHN NESTOR ACOSTA MORENO	Carrera 69D # 24 - 15	2304629	john.acosta86@gmail.com	
FORMA PRESENTACIÓN	CLASE APORTANTE	NOMBRE SUCURSAL	CÓDIGO	DEPARTAMENTO	CIUDAD / MUNICIPIO	
ÚNICA	I – Independiente			BOGOTÁ D. C.	BOGOTÁ. D.C.	NO

DATOS DE LA PLANILLA						
PLANILLA ASOCIADA	FECHA PAGO ASOCIADA (DIA/MES/AÑO)	TIPO PLANILLA	FECHA PAGO (DIA/MES/AÑO)	NÚMERO PLANILLA	CANTIDAD	
					EMPLEADOS	UPC
					1	0
PERIODO SALUD	PERIODO PENSIONES				TOTAL A PAGAR	
2025-02	2025-02	I	17/02/2025	84215900	$1.219.000	

DETALLE POR COTIZANTE

INFORMACIÓN COTIZANTE								INFORMACIÓN NOVEDADES																		PENSIÓN							SALUD			RIESGOS LABORALES				CCF			PARAFISCALES				
No.	Tipo	No. de Identificación	Apellidos y Nombres	Colombia	Bolsillo	Extranjero	Cotizante exonerado	Exonerado	IGE	RET	TDE	TAE	TDP	TAP	VSP	VST	SLN	IGE	LMA	VAC	AVP	VCT	IRL	CORRECCIÓN	Cód. AFP	IBC AFP	Cotización	Voluntario Afiliado	Voluntario Aportante	Fondo pensional de solidaridad	Fondo pensional de subsistencia	Cód. EPS	IBC EPS	Cotización / Valor UPC	Cód. ARL	IBC ARL	Clase de Riesgo	Cotización	Código CCF	IBC CCF	Aporte CCF	IBC otros parafiscales	Aporte SENA	Aporte ICBF	Aporte ESAP	Aporte MEN
1	CC	1022323591	ACOSTA MORENO JOHN NESTOR	59	0			N																	25-14	4.200.000	672.000	0	0	0	0	EPS005	4.200.000	525.000	14-23	4.200.000	1	22.000		0	0	0	0	0	0	0

PAGADA

Este documento está clasificado como PRIVADO por parte de Compensar Operador de Información

DAVIVIENDA

CERTIFICADO

BOGOTA D.C.,
DISTRITO
CAPITAL,
COLOMBIA,
A quién interese

07/01/2025

Por medio de la presente hacemos constar que **el señor JOHN NESTOR ACOSTA MORENO** con **Cédula de Ciudadanía** número **1022323591**

Posee en el banco Davivienda:

CUENTA DE AHORROS DAMAS

Número	**488403935197**
Fecha de apertura	**09/03/2019**

Cordialmente,

BANCO DAVIVIENDA

Colsanitas Medisanitas

Ciudad y fecha:

Señores
COLSANITAS S.A.- MEDISANITAS S.A.S.
Ciudad

Asunto: Trámite Solicitud No. 501011623

Apreciados señores:

De manera atenta solicito tramitar mi afiliación al servicio de COLSANITAS___ MEDISANITAS_X_ PLAN DENTAL___ PLAN ESENCIAL ___ PLAN VITALIDAD ___ PLAN MÉDICO DOMICILIARIO ___ mediante la solicitud en asunto.

Dirección: CL 22B 63 24 IN 1 APTO 301 Ciudad: BOGOTA

Teléfono Fijo: _____ Celular: 3057457978

Correo Electrónico: JOHN.ACOSTA86@GMAIL.COM

Para tal efecto, suministro mis datos y los de mi grupo familiar, así:
(Tenga en cuenta diligenciar los siguientes datos en el mismo orden en el que diligenciará el cuestionario de salud)

No. US.	NOMBRE	TIPO ID	NO. DOCUMENTO	FECHA NACIMIENTO	PARENTESCO	EPS ACTUAL
1	JOHN NESTOR ACOSTA MOR	CC	1022323591	24 / 01 / 1986	TITULAR	SANITAS
2						
3						
4						
5						
6						

Conozco y autorizo cambio de tarifa a 1º de enero de cada año.

Cordial saludo,

JOHN NESTOR ACOSTA MORENO

Firma del titular

Anexo: Fotocopia documentos de identidad
Adjunto: Cuestionario médico (No aplica para Plan Dental, Plan Esencial, Plan vitalidad y Plan Médico Domiciliario)

Colsanitas

Resumen de tu compra

Usuario

Nombre	John Nestor Acosta Moreno
Correo electrónico	john.acosta86@gmail.com

Orden

Descripción	RECAUDO SOLICITUDES MEDISANITAS;WEB;Medisanitas;501011623
Monto	$128.100
Referencia	35893726
Moneda	COP
Método de pago	Transferencia bancaria
Estado	Pagado

Pagado

$128.100 COP

Identificación	PSE-102725413
Número de identificación	8001534248
Monto	$128.100
Estado	Aprobada
Código del banco	1051
Nombre del Banco	BANCO DAVIVIENDA
Fecha de pago	2025-02-17 14:35:19
Ciclo pse	5
Identificación del ticket	102725413
Código de trazabilidad	1273768257

Mensaje

Detalles

En este momento ha finalizado su proceso de pago y cuya transacción se encuentra APROBADA en su entidad financiera. Si desea mayor información sobre el estado de su operación puede comunicarse a nuestras líneas de atención al cliente (+571) 5087404 o enviar un correo electronico a soporte@paymentez.com y preguntar por el estado de la transacción: 1273768257

IMPRIMIR

FINALIZAR

© 2018 - 2025 Copyright: Paymentez®. All rights reserved.

LA SUSCRITA CONTADORA PÚBLICA

CERTIFICA

Que la Sra. **FANNY MORENO SOLANO** identificada con C.C. No. 51.714.357 expedida en la ciudad de Bogotá, es **MADRE** del Sr. **JOHN NÉSTOR ACOSTA MORENO**, identificado con C.C. No. 1.022.323.591 expedida en la ciudad de Bogotá.

Que en la actualidad la Sra. **FANNY MORENO SOLANO** se encuentra en situación de dependencia económica por:

Ausencia de ingresos

Teniendo en cuenta lo anterior, se cumplen los criterios señalados en el parágrafo 2º del Artículo 387 del Estatuto Tributario para que la Sra. **FANNY MORENO SOLANO** sea dependiente del Sr. **JOHN NÉSTOR ACOSTA MORENO**.

La presente certificación se expide a los 17 días del mes de febrero de 2025 para que sea presentada por el Sr. **JOHN NÉSTOR ACOSTA MORENO**.

Cordialmente,

GAVIS DORALIA LOPEZ ESCOBAR
C.C. No. 59.823.892
T.P. No. 180353 – T

REPUBLICA DE COLOMBIA
REGISTRO CIVIL
Superintendencia de Notariado y Registro

REGISTRO DE NACIMIENTO

10421614

IDENTIFICACION No.
(1) Parte básica: 860124 (2) Parte compl.: 3/68 8

OFICINA REGISTRO CIVIL
(3) Clase (Notaría, Alcaldía, Corregiduría, etc.): NOTARIA QUINCE.
(4) Municipio y (Departamento, Intendencia o Comisaría): BOGOTA DISTRITO ESPECIAL.
(5) Código: 1015

SECCION GENERICA

INSCRITO
(6) Primer apellido: ACOSTA.
(7) Segundo apellido: MORENO.
(8) Nombres: JOHN NESTOR.

SEXO
(9) Masculino o Femenino: MASCULINO.
(10) Masculino [X] Femenino [ ]

FECHA DE NACIMIENTO
(11) Día: 24
(12) Mes: ENERO.
(13) Año: 1.986

LUGAR DE NACIMIENTO
(14) País: COLOMBIA.
(15) Departamento, Int., o Com.: CUNDINAMARCA
(16) Municipio: BOGOTA.

SECCION ESPECIFICA

DATOS DEL NACIMIENTO
(17) Clínica, hospital, dirección de la casa, vereda, corregimiento, etc., donde ocurrió el nacimiento: HOSPITAL DE LA HORTUA.
(18) Hora: 6.10 PM
(19) Documento presentado—Antecedente (Cert. médico, Acta parroq. etc.): BOLETA MEDICA.
(20) Nombre del profesional que certificó el nacimiento: FIRMADO ILEGIBLE.
(21) No. licencia: 1548

MADRE
(22) Apellidos (de soltera): MORENO SOLANO.
(23) Nombres: FANNY .
(24) Edad actual: 23
(25) Identificación (clase y número): C.C. # 51.714.357 DE BOGOTA.
(26) Nacionalidad: COLOMBIANA.
(27) Profesión u oficio: ESTILISTA.

PADRE
(28) Apellidos: ACOSTA RODRIGUEZ.
(29) Nombres: NESTOR.
(30) Edad actual: 24
(31) Identificación (clase y número): C.C. # 19.456.938 DE BOGOTA.
(32) Nacionalidad: COLOMBIANO.
(33) Profesión u oficio: COMERCIANTE

DENUNCIANTE
(34) Identificación (clase y número): C.C. # 51.714.357 DE BOGOTA.
(35) Dirección postal y municipio: CARRERA 55 # 46 - 62 SUR.
(36) Firma (autógrafa): Fanny Moreno Solano
(37) Nombre: FANNY MORENO SOLANO.

TESTIGO
(38) Identificación (clase y número):
(39) Firma (autógrafa):
(40) Domicilio (Municipio):
(41) Nombre:

TESTIGO
(42) Identificación (clase y número):
(43) Firma (autógrafa):
(44) Domicilio (Municipio):
(45) Nombre:

FECHA DE INSCRIPCION
(FECHA EN QUE SE SIENTA ESTE REGISTRO)
(46) Día: 04
(47) Mes: FEBRERO.
(48) Año: 1.986
(49) Firma (autógrafa) y sello del funcionario ante quien se hace el registro

ORIGINAL PARA LA OFICINA DE REGISTRO CIVIL

Forma DANE IP10 – 0 VI/77

JUNTA CENTRAL DE CONTADORES
TARJETA PROFESIONAL
DE CONTADOR PUBLICO

180353-T



GAVIS DORAGIA
LOPEZ ESCOBAR
C.C. 59823692
RESOLUCION INSCRIPCION 333 FECHA 25/07/2013
UNIVERSIDAD FUNDACION SAN MARTIN

PRESIDENTE

LUIS EDUARDO FORERO VARGAS 191044

109014

Esta tarjeta es el único documento que lo acredita como CONTADOR PUBLICO de acuerdo con lo establecido en la ley 43 de 1990.

Agradecemos a quien encuentre esta tarjeta comunicarse al PBX 344 44 50 o devolverla a la UAE - Junta Central de Contadores a la calle 26 No. 9A - 21 Bogotá D.C.

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **59.823.892**

LOPEZ ESCOBAR

APELLIDOS

GAVIS DORALIA

NOMBRES



FIRMA





INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **25-JUN-1973**

OSPINA
(NARIÑO)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.60	**A+**	**F**
ESTATURA	G.S. RH	SEXO

30-JUN-1992 PASTO
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SÁNCHEZ TORRES

A-3100150-00074542-F-0059823892-20080920 **0003**50548A 1 2750010832