



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

DECRETO NÚMERO

DE 2025

()

“Por el cual se establece la planta de personal de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares – CREMIL y se dictan otras disposiciones”

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las que le Confiere el numeral 14 del artículo 189 de la Constitución Política y el artículo 115 de la Ley 489 de 1998 y el artículo 21 del Decreto Ley 092 de 2007

CONSIDERANDO

Que atendiendo lo dispuesto en el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023, *"Por el cual se Expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida"*, la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares - CREMIL, con base en los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en su Guía de fortalecimiento institucional – *"Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad"*, adelantó el rediseño institucional con el fin de optimizar la prestación de sus servicios, formalizar el empleo público y modernizar la entidad en su capacidad institucional, lo cual hace necesario modificar la planta de personal de la entidad.

Que el Plan Estratégico de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares - CREMIL se encuentra alineado con los artículos 82, 112 y 147 de la Ley 2294 de 2023, garantizando una mayor eficiencia en el ejercicio de las funciones a cargo de la entidad.

Que la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares - CREMIL realizó el estudio técnico en cumplimiento a lo señalado con el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 19 de 2012 y lo previsto en los artículos 2.2.12.1, 2.2.12.2 y 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015 y lo modificado al respecto por el artículo 5 del Decreto 498 del 2020.

Que de conformidad con el Capítulo 5 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 2365 de 2019, se fijan los lineamientos para la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, y de esa manera, mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población, con la creación de nuevos empleos.

Que de acuerdo con lo previsto en el numeral 4 del artículo 14 del Acuerdo 08 del 2016, le corresponden al Consejo Directivo de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares – CREMIL, proponer al Gobierno Nacional las modificaciones de planta de personal.

Que el Consejo Directivo de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares - CREMIL, decidió someter a la aprobación del Gobierno Nacional el ajuste y modificación de la planta de personal como consta en el Acta número 1072 del 15 de marzo de 2023.

Que la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares – CREMIL, presentó ante el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República – DAPRE, el proyecto de formalización y rediseño institucional en cumplimiento del artículo 2° de la Ley 444 de 2023, para concepto previo.

Que la Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, emitió concepto de viabilidad presupuestal para modificar la planta de personal de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares - CREMIL.

Continuación del Decreto, Por el cual se establece la planta de personal de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares – CREMIL y se dictan otras disposiciones.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, emitió concepto técnico favorable al rediseño institucional presentada por la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares -CREMIL con fundamento al numeral 10 del artículo 13 del Decreto 430 del 2016 y el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012, y los artículos 2.2.12.1., 2.2.12.2 y 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015.

Que, en mérito de lo expuesto,

DECRETA:

ARTÍCULO 1. SUPRESIÓN DE EMPLEOS. Suprimir de la planta de personal de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares - CREMIL los siguientes cargos:

N° DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
1 (uno)	Director General de Entidad Descentralizada Adscrita del Sector Defensa	1-2-1	18
3 (tres)	Subdirector del Sector Defensa	1-2-1	13
1 (uno)	Auditor Interno del Sector Defensa	1-2-1	11
2 (dos)	Jefe de Oficina Asesora del Sector Defensa	2-1	24
6 (seis)	Profesional de Defensa	3-1	13
4 (cuatro)	Profesional de Defensa	5-1	6
3 (tres)	Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	30
1 (Uno)	Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	27
1 (Uno)	Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	26
1 (Uno)	Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	25
8 (ocho)	Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	22
7 (siete)	Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	20
6 (seis)	Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	16
1 (Uno)	Auxiliar para apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	31
3 (tres)	Auxiliar para apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	26
8 (Ocho)	Auxiliar para apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	21
17 (Diecisiete)	Auxiliar para apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	18
10 (diez)	Auxiliar para apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	15
83 (ochenta y tres)	TOTAL		

ARTÍCULO 2. CREACIÓN DE EMPLEOS. Crear en la planta de personal de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares - CREMIL los siguientes cargos:

NÚMERO DE CARGOS	EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
DESPACHO DEL DIRECTOR			

Continuación del Decreto, Por el cual se establece la planta de personal de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares – CREMIL y se dictan otras disposiciones.

NÚMERO DE CARGOS	EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
1 (Uno)	Director general de entidad descentralizada adscrita al sector defensa	1-2	23
1 (Uno)	Asesor del sector defensa	2-2	25
1 (Uno)	Profesional de seguridad o defensa	3-1	1
1 (Uno)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	33
PLANTA GLOBAL			
4 (cuatro)	Subdirector del sector defensa	1-2-1	18
1 (uno)	Auditor interno del sector defensa	1-2-1	17
1 (uno)	Jefe de oficina del sector defensa	1-4	18
1 (uno)	Jefe de oficina del sector defensa	1-4	17
2 (dos)	Jefe de oficina asesora del sector defensa	2-1	29
1 (uno)	Asesor del sector defensa	2-2	25
1 (uno)	Asesor del sector defensa	2-2	22
1 (uno)	Asesor del sector defensa	2-2	16
1 (uno)	Profesional de defensa	3-1	22
1 (uno)	Profesional de defensa	3-1	20
4 (cuatro)	Profesional de defensa	3-1	19
24 (veinticuatro)	Profesional de defensa	3-1	17
3 (tres)	Profesional de defensa	3-1	16
23(veintitrés)	Profesional de defensa	3-1	15
9 (nueve)	Profesional de defensa	3-1	14
26 (veintiséis)	Profesional de defensa	3-1	12
30 (treinta)	Profesional de defensa	3-1	10
44 (cuarenta y cuatro)	Profesional de defensa	3-1	8
56 (cincuenta y seis)	Profesional de defensa	3-1	1
3(tres)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	32
2 (dos)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	29
4 (cuatro)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	28
12 (doce)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	24
6 (seis)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	18
3 (tres)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	28
4 (cuatro)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	27
1 (uno)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	25
2 (dos)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	23
15 (quince)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	20
3 (tres)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	19
5 (Cinco)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	17
297 (doscientos noventa y siete)	TOTAL		

Continuación del Decreto, Por el cual se establece la planta de personal de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares – CREMIL y se dictan otras disposiciones.

ARTÍCULO 3. PLANTA DE PERSONAL. La Caja de Retiro de las Fuerzas Militares - CREMIL cumplirá las funciones con la siguiente planta de personal:

NÚMERO DE CARGOS	EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
DESPACHO DEL DIRECTOR			
1 (Uno)	Director general de entidad descentralizada adscrita al sector defensa	1-2	23
1 (Uno)	Asesor del sector defensa	2-2	25
1 (Uno)	Profesional de seguridad o defensa	3-1	1
1 (Uno)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	33
PLANTA GLOBAL			
4 (cuatro)	Subdirector del sector defensa	1-2-1	18
1 (uno)	Auditor interno del sector defensa	1-2-1	17
1 (uno)	Jefe de oficina del sector defensa	1-4	18
1 (uno)	Jefe de oficina del sector defensa	1-4	17
2 (dos)	Jefe de oficina asesora del sector defensa	2-1	29
1 (uno)	Asesor del sector defensa	2-2	25
1 (uno)	Asesor del sector defensa	2-2	22
1 (uno)	Asesor del sector defensa	2-2	16
1 (uno)	Profesional de defensa	3-1	22
1 (uno)	Profesional de defensa	3-1	20
4 (cuatro)	Profesional de defensa	3-1	19
24 (veinticuatro)	Profesional de defensa	3-1	17
3 (tres)	Profesional de defensa	3-1	16
33 (treinta y tres)	Profesional de defensa	3-1	15
12(doce)	Profesional de defensa	3-1	14
30 (treinta)	Profesional de defensa	3-1	12
35 (treinta y cinco)	Profesional de defensa	3-1	10
59 (cuarenta y nueve)	Profesional de defensa	3-1	8
56 (cincuenta y seis)	Profesional de defensa	3-1	1
3(tres)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	32
2 (dos)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	29
4 (cuatro)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	28
1 (uno)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	27
3 (tres)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	26
15 (quince)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	24
7 (siete)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	22
6 (seis)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	18
3 (tres)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	28
4 (cuatro)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	27

Continuación del Decreto, Por el cual se establece la planta de personal de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares – CREMIL y se dictan otras disposiciones.

NÚMERO DE CARGOS	EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
5 (cinco)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	25
7 (siete)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	23
15 (quince)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	20
3 (tres)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	19
8 (Ocho)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	17
360 (trecientos sesenta)	TOTAL		

ARTÍCULO 4. DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEOS. El Director general de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares - CREMIL distribuirá los cargos de la planta global a la que se refiere el artículo 3º del presente Decreto, mediante resolución y ubicará el personal teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio, los planes y programas de la entidad de conformidad con lo expuesto en el artículo 115 de la Ley 489 de 1998.

ARTÍCULO 5. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. Los empleados Públicos con derechos de carrera administrativa a quienes se les suprime el cargo titular como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 1º del presente Decreto, podrán ser incorporados en empleos iguales o equivalentes de carrera administrativa en la nueva planta de personal, conforme a lo indicado en la parte motivada del presente Decreto.

ARTÍCULO 6. PROVISIÓN DE CARGOS. La provisión de cargos deberá hacerse, de manera gradual, hasta la concurrencia de las apropiaciones de Gastos de personal y dará cumplimiento a lo previsto en el artículo 71 del decreto 111 de 1996.

ARTÍCULO 7. INCORPORACIÓN. La incorporación de los empleados públicos a la nueva planta de personal que se adopta en el presente decreto se hará conforme a las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 8. REMUNERACIÓN. Los empleados públicos de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares - CREMIL continuarán percibiendo la remuneración mensual correspondiente a los empleos que desempeñan actualmente, hasta tanto se produzca la incorporación a la nueva planta de personal y tomen posesión del cargo.

ARTÍCULO 9. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga el Decreto 4173 de 2007.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C. a los ...

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO (E),

DIEGO ALEJANDRO GUEVARA CASTAÑEDA

EL MINISTRO DE DEFENSA NACIONAL,

Continuación del Decreto, Por el cual se establece la planta de personal de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares – CREMIL y se dictan otras disposiciones.

IVÁN VELÁSQUEZ GÓMEZ

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (E),

PAULO ALBERTO MOLINA BOLÍVAR

	FORMATO	Página 1 de 13
		Código: GJ.-F-008
	MEMORIA JUSTIFICATIVA	Versión: 3
		Vigente a partir de: 17 de julio de 2024

Entidad originadora:	<i>Caja de Retiro de las Fuerzas Militares</i>
Fecha (dd/mm/aa):	<i>04 de abril 2024</i>
Proyecto de Decreto/Resolución:	Por el cual se establece la planta de personal de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares – CREMIL y se dictan otras disposiciones.

1. ANTECEDENTES Y RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA QUE JUSTIFICAN SU EXPEDICIÓN.

El Plan de Formalización Laboral de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares - CREMIL encuentra sustento técnico jurídico de orden legal y orden jurisprudencial, dispuestos de la siguiente manera:

- Sentencia T-723 de 2016 dictada por la Honorable Corte Constitucional, en la cual se establece que “de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53 Superior, el principio de primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales debe aplicarse en las relaciones laborales entre particulares y en las celebradas por el Estado”. Asu turno y de manera reciente, el Honorable Consejo de Estado en Sentencia de Unificación SUJ-025-CE-S2-2021, reiteró que “el uso indiscriminado de los contratos de prestación de servicios constituye una verdadera vulneración sistemática de la Constitución”.
- El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP emitió lineamientos y definió orientaciones técnicas a través de la “*Guía de fortalecimiento institucional - Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad*” publicada el 18 de noviembre de 2022, además de las instrucciones impartidas por la Dirección de Desarrollo Organizacional del mismo DAFP en sus talleres que reposan en sus canales virtuales, en particular el emitido el día 14 de febrero de 2023.
- Atender lo establecido en el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023 “Por el cual se expide el Plan Nacional de desarrollo 2022- 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, en el cual, el Gobierno Nacional fija el plan nacional de formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad, el cual pone en práctica las ordenes de las Altas Cortes.

La Caja de Retiro de las Fuerzas Militares - CREMIL requiere un proceso de fortalecimiento de su planta de personal para la adecuada gestión para el cumplimiento de la misionalidad de la Entidad en el marco de reconocer y pagar las Asignaciones de Retiro al personal de Oficiales, Suboficiales y Soldados Profesionales de las Fuerzas Militares que consoliden el derecho a tal prestación, así como la sustitución pensional a sus beneficiarios, y contribuir al desarrollo de la política y los planes generales que en materia de seguridad social adopte el Gobierno Nacional respecto de dicho personal.

La modificación de la planta de personal de CREMIL, se fundamenta en la necesidad de contar una planta de personal altamente cualificados dado el robustecimiento de las cargas laborales relacionado con el cumplimiento de la funciones encomendadas a CREMIL para fortalecer el papel de la Entidad en el logro de sus objetivos y propósitos misionales, como por ejemplo perfiles de arquitectos, ingenieros y economistas con experiencia en estructuración de proyectos para el área de gestión de activos, así como para el cumplimiento de los requerimientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Teniendo en cuenta, que se evidencio que la planta de personal tuvo su última actualización en el año 2007 (Decreto 4173 de 2007), se identifican falencias en el número de cargos y perfiles del personal que permitan atender las necesidades actuales de la Entidad, lo cual ha llevado a CREMIL a optar por la contratación de prestación de servicios para soportar su gestión.

	FORMATO	Página 2 de 13
		Código: GJ.-F-008
	MEMORIA JUSTIFICATIVA	Versión: 3
		Vigente a partir de: 17 de julio de 2024

El Estudio Técnico, de conformidad con el decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.12.1, está integrado por una serie de componentes en los que se identifican las necesidades de ajuste, reforma o mejoras institucionales para el cumplimiento de las funciones misionales de la Entidad, entre estos componentes se encuentran principalmente el análisis de los procesos, la evaluación de la prestación de los servicios, de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

La Ley 909 de 2004, insta al Departamento Administrativo de la Función Pública para emitir la formulación de las políticas sobre la gestión del talento humano y la administración del empleo público, lo cual, en el actual Gobierno Nacional, se ha expresado con total amplitud y difusión a través de la política pública de formalización laboral, indicada en el artículo 82 del Plan Nacional de Desarrollo - Ley 2294 de 2023.

Sobre este particular, el Departamento Administrativo de la Función Pública emitió lineamientos y definió orientaciones técnicas a través de la “Guía de fortalecimiento institucional - Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad” publicada el 18 de noviembre de 2022, además de las instrucciones impartidas por la Dirección de Desarrollo Organizacional del mismo DAFP en sus talleres virtuales que reposan en sus canales virtuales, en particular el emitido el día 14 de febrero de 2023.

En el desarrollo metodológico y técnico de cada una de las orientaciones indicadas en la Guía mencionada de la Función Pública que se desarrollan en el Estudio Técnico adjunto, se determinó que las principales debilidades encontradas en la entidad se refieren a:

- La cantidad de personal, sus perfiles y remuneración no es proporcional a la demanda de los servicios de la Entidad.
- Procesos soportados por contratistas, con una alta rotación lo que facilita la fuga del conocimiento.
- El modelo de operación por procesos, la estructura organizacional y planta de personal de la Entidad están desactualizados frente a las necesidades operacionales de la Entidad y a los requerimientos de los modelos de gestión establecidos por el Gobierno Nacional
- Insuficiente capacidad para la gestión de activos (Mercadeo, formulación, evaluación y gestión de Proyectos civiles y mantenimiento).

La planta de personal actual de CREMIL está conformada por un total de 146 cargos (Decreto 4173 de 2007), los diferentes niveles, códigos, grados, denominaciones y número de cargos que conforman la planta de personal actual de la Caja, la cual se rige bajo el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos especiales del Sector Defensa como lo dispone el Decreto-Ley 092 de 2007.

Es importante mencionar que en materia prestaciones sociales los empleados públicos de CREMIL están sujetos a las disposiciones establecidas en el Decreto-Ley 1045 de 1978, Decreto-Ley 1042 de 1978, Decreto-Ley 2701 de 1988, Ley 100 de 1993, Decreto 2365 de 2019 y demás normas concordantes.

La gestión de CREMIL para el cumplimiento de su misionalidad se desarrolla con un total de ciento cuarenta y seis (146) cargos de los diferentes niveles de empleo (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial), siendo el nivel asistencial el de mayor participación con cincuenta y un (51) cargos denominados como Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa, seguido del nivel profesional con un total de cuarenta y siete (47) cargos denominados como Profesional de Defensa con grados salariales comprendidos entre el 06, 08, 10, 12, 13, 14 y el 15.

En el nivel profesional, el mayor grado salarial (15) corresponde al perfil más alto con el que cuenta la Entidad, siendo el único cargo que tiene como requisito mínimo la formación de postgrado en la modalidad de especialización. Actualmente la planta de la Caja cuenta solo con diez (10) cargos en esta clasificación, lo cuales están ubicados en la Oficina Asesora de

	FORMATO	Página 3 de 13
		Código: GJ.-F-008
	MEMORIA JUSTIFICATIVA	Versión: 3
		Vigente a partir de: 17 de julio de 2024

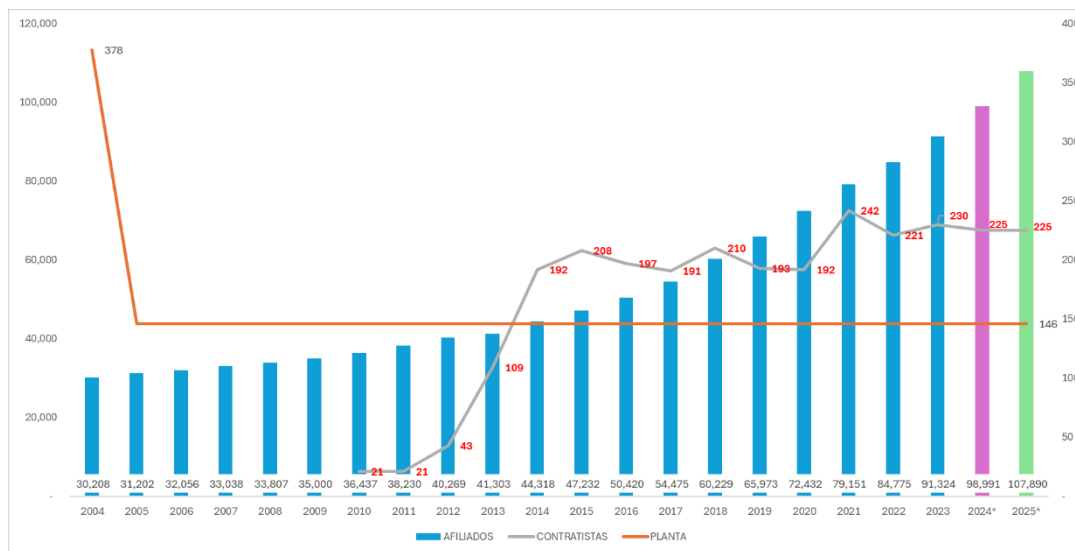
Jurídica, Subdirección Financiera y Subdirección Administrativa. Teniendo en cuenta las particularidades y especificaciones relacionadas con la misionalidad de la Entidad y la distribución actual de estos diez (10) cargos en mención, se puede inferir que este número es reducido y no se cuenta con este perfil altamente calificado en la Subdirección de Prestaciones Sociales en donde se llevan a cabo las funciones esenciales para el cumplimiento del objeto principal de CREMIL.

Así mismo de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 0911 del 02 de junio de 2023 “Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos públicos de los empleados civiles no uniformados del MDN, de sus Entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, y de los servidores públicos del Departamento Administrativo de Seguridad -DAS -Suprimido, incorporados a la Policía Nacional”, la asignación básica de la planta de personal de CREMIL permite evidenciar que estas son inferiores comparadas con las del sector, por lo cual no son competitivas en el mercado laboral generando una alta rotación del personal y un desinterés para vincularse a la entidad.

Ahora bien, con relación a las otras entidades que hacen parte del Grupo Social y Empresarial del Sector Defensa (GSED) cuyas plantas de personal son comparables con la de CREMIL, se encuentra en desventaja en los diferentes niveles jerárquicos de empleo y sus respectivos grados salariales, lo que permite inferir que la mayoría de las Entidades cuentan con personal con mayores requisitos de formación y experiencia y dada la asignación salarial estipulada, exista un mayor atractivo y estabilidad en las Entidades frente a la planta de personal de CREMIL.

Cabe resaltar que como ya se mencionó en este apartado, actualmente el nivel profesional no cuenta con un grado salarial que permita la vinculación de jóvenes de primer empleo, además de que su mayor grado (15) es el único que tiene como requisito formación de postgrado en modalidad de especialización, razón por la que se puede deducir que la Entidad de acuerdo con los requisitos mínimos cuenta en su mayoría con profesionales universitarios con poca experiencia, lo que genera que a la Caja se le dificulte incorporar en su planta a profesionales altamente calificados para el desarrollo de su misión.

De acuerdo con lo anterior CREMIL ha requerido con total justificación en el estatuto general de contratación pública, la permanente suscripción de contratos por prestación de servicios que permitan mitigar la sobrecarga laboral y desarrollar las funciones administrativas y misionales de la entidad. Al respecto, durante las últimas cinco vigencias, CREMIL ha tenido la necesidad de suscribir en promedio 225 contratos de prestación de servicios mediante los cuales ha mitigado los riesgos del enorme volumen de trámites, servicios y funciones propias de la gestión pública y la prestación del servicio y el riesgo permanente de procesos litigios con demandas por contrato realidad, como se muestra en la siguiente gráfica:



Así las cosas, existe un imperativo categórico que justifica sustancialmente la suprema necesidad de formalizar los contratos por prestación de servicios transformándolos en empleos públicos, con perfiles apropiados a las necesidades misionales y administrativas de la entidad de acuerdo con la vocación de su objeto, además de la reafirmación de las obligaciones señaladas en el actual Plan Nacional de Desarrollo.

En virtud de ello, la planta de personal se definió a partir de los siguientes criterios:

- Nivelación de los grados salariales a todos los cargos de la planta actual de CREMIL (directivo, asesor, profesional, técnico, asistencial).
- Creación de Profesionales de Defensa grado 1, sin requisitos de experiencia para el cumplimiento del numeral 1. del Decreto 2365 de 2019
- Profesionalización de la planta de personal de CREMIL.
- Creación de cargos de acuerdo con la propuesta de la estructura organizacional, así:

Director General (código 1-2 grado 23)

Subdirectores y auditor interno (código 1-2-1 grados 18 y 19)

Jefes de Oficina del Sector Defensa (código 1-4 grado 17 y 18)

Jefe de oficina asesora del sector defensa (código 2-1 grado 29)

Asesores del sector defensa (código 2-2 grados 19, 22 y 25)

Profesional de defensa (código 3-1 grados 1, 8, 10, 12, 14, 15, 16, 17, 19, 20 y 22)

Técnico para apoyo de seguridad y defensa (código 5-1 grados 18, 24, 28, 29 y 32)

Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa (código 6-1 grados 17, 19, 20, 23, 25, 27, 28 y 33)

Se busca ser adoptada por la autoridad competente, con el fin último de optimizar sustancialmente el desempeño de la Entidad y fortalecer y consolidar la institucionalidad pública como agente directo de mejoramiento de las condiciones de vida de los servidores públicos. La reforma propuesta por el Estudio Técnico impacta directamente la planta de personal y el manual específico de funciones y competencias laborales.

2. AMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO

	FORMATO	Página 5 de 13
		Código: GJ.-F-008
	MEMORIA JUSTIFICATIVA	Versión: 3
		Vigente a partir de: 17 de julio de 2024

El Decreto de Planta de Personal atiende al ámbito de la gestión del talento humano, reglado por el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, en la cual se instruye que todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos estatales deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. En consecuencia, los sujetos a quienes va dirigido en primer lugar, a los afiliados de CREMIL, quienes se beneficiarán directamente de los nuevos servidores públicos y del fortalecimiento de la función administrativa, gracias a la nueva disposición organizacional de la Entidad y finalmente los servidores públicos, que podrán fortalecer la eficiencia de una entidad pública del orden nacional que racionaliza el presupuesto público en función del tamaño y la calidad del servicio público prestado.

3. VIABILIDAD JURÍDICA

3.1 Análisis de las normas que otorgan la competencia para la expedición del proyecto normativo:

Los decretos serán proferidos por el Presidente de la República en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las que le confieren el numeral 14 del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia, que establece: “Crear, fusionar o suprimir, conforme a la ley, los empleos que demande la administración central, señalar sus funciones especiales y fijar sus dotaciones y emolumentos. El Gobierno no podrá crear, con cargo al Tesoro, obligaciones que excedan el monto global fijado para el respectivo servicio en la ley de apropiaciones iniciales.”

La citada facultad fue desarrollada por el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, y se expiden otras disposiciones (...)”, este artículo establece: “**Planta global y grupos internos de trabajo.** El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente Ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de organización y sus planes y programas.

Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de organismo o entidad, su representante legal podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.

En el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento”.

3.2 Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada

Las leyes citadas se encuentran vigentes.

	FORMATO	Página 6 de 13
		Código: GJ.-F-008
	MEMORIA JUSTIFICATIVA	Versión: 3
		Vigente a partir de: 17 de julio de 2024

3.3. Disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas.

3.4 Revisión y análisis de la jurisprudencia que tenga impacto o sea relevante para la expedición del proyecto normativo (órganos de cierre de cada jurisdicción)

El presente Decreto deroga en lo pertinente el Decreto 4173 de 2007.

No aplica.

3.5 Circunstancias jurídicas adicionales

No aplica.

4. IMPACTO ECONÓMICO

La modernización de la Caja de Retiro de las Fuerzas militares encuentra su sustento financiero en el artículo 2 del Decreto 444 del 29 de marzo de 2023, el cual indica lo siguiente:

“Artículo 2. Modificación de planta de personal, estructura administrativa y gastos de personal. (...) De forma excepcional, las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación y que pertenecen a la rama ejecutiva del poder público del orden nacional podrán realizar reformas a la planta de personal y a la estructura organizacional que generen gasto, cuando sean consideradas como prioritarias para el cumplimiento de las metas y políticas del Gobierno nacional en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo, lo cual requerirá previo concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.”

Al respecto, es preciso indicar que el impacto económico de la reforma a la estructura organizacional se ve reflejado en la modificación de la estructura actual y el incremento del costo de la planta de personal, el cual tiene el debido sustento, en la existencia de la contribución que mensualmente hacen los afiliados del uno por ciento (1%) sobre su asignación de retiro para “sostenimiento de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares”, según está establecido en el Decreto 4433 de 2004 que fija el régimen pensional y de asignación de retiro de los miembros de la fuerza pública, más el ahorro en los contratos de prestación de servicios que anualmente debe suscribir la entidad para su operación misional y que para el año 2024 ascienden a \$7,340,437,516, discriminados por los siguientes rubros:

Rubro	Valor
Adquisición de Bienes y servicios	7,340,437,516
Gastos comercialización	245,185,390
Transferencia corriente (bienestar social)	84,757,728
Total	7,670,380,634

Nota: Datos proyectados sujetos a modificación

	FORMATO	Página 7 de 13
		Código: GJ.-F-008
	MEMORIA JUSTIFICATIVA	Versión: 3
		Vigente a partir de: 17 de julio de 2024

Con base en los análisis y cálculos metodológicos indicados en el Estudio Técnico adjunto, se evidencia la necesidad del fortalecimiento salarial que equivale a \$29,637,867,354 estimado con precios 2024 según lo establecido en el Decreto 036 de 2024 monto razonable, frente a la totalidad del valor correspondiente al 1% de los aportes de los afiliados, que para esta vigencia se encuentran aforados \$ 47.397.000.000 y por lo que se demuestra que el rediseño organizacional será a COSTO CERO para el presupuesto nacional, sin impacto fiscal.

En ese sentido y de acuerdo con la viabilidad legal para asignar los recursos de la contribución que mensualmente hacen los afiliados del uno por ciento (1%) sobre su asignación de retiro para los gastos de funcionamiento, previamente descrita, CREMIL requiere que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público apropie los recursos, teniendo en cuenta los resultados del estudio técnico realizado por la Entidad, donde se demuestra una sobrecarga laboral y una capacidad insuficiente en su estructura organizacional desde hace 17 años desarrollando sus obligaciones misionales con la misma estructura soportada en la planta insuficiente de 146 empleos con las implicaciones administrativas y jurídicas expuestas.

5. VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

Existen los recursos presupuestales suficientes que permiten fortalecer la justificación legal y política sobre la cual reside la materialización del Plan de Formalización Laboral y el proyecto de Modernización Institucional de CREMIL, soportada con recursos propios de la Entidad provenientes de la contribución del 1% establecida en el artículo 38 del Decreto 4433 de 2004. Al respecto, el análisis del comportamiento de dicha contribución reporta excedentes entre el ingreso y lo que se ha apropiado en los últimos 5 años del presupuesto de funcionamiento para la entidad como se ilustra en la siguiente tabla:

AÑO	INGRESOS	GASTOS	% USO
2017	20,125	17,078	85%
2018	27,105	19,008	70%
2019	29,510	22,312	76%
2020	33,700	19,072	57%
2021	35,047	25,232	72%
2022	44,472	22,182	50%
2023	60,760	25,141	41%
2024*	30,126	54,945	55%
2025*	64,405	64,405	100%

Fuente: Elaboración Propia

Nota* Datos proyectados sujetos a modificación

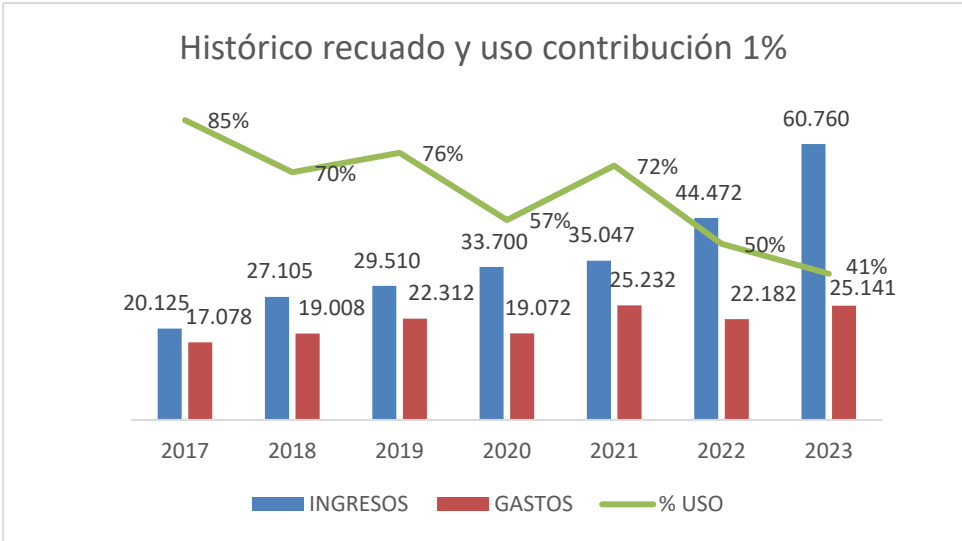
De acuerdo con lo expuesto, se puede concluir que los recursos destinados al funcionamiento de CREMIL están inversamente relacionados con la capacidad potencial de apropiación. Esto se evidencia en las cifras disponibles para este rubro presupuestal, que aumenta anualmente debido a las contribuciones mensuales de los afiliados y las políticas de incorporación y retiro de las Fuerzas Militares el cual sigue una tendencia creciente. Es importante destacar que CREMIL se beneficia de una fuente de financiamiento predominante y en constante crecimiento, originada en el Decreto Ley 4433

	FORMATO	Página 8 de 13
		Código: GJ.-F-008
	MEMORIA JUSTIFICATIVA	Versión: 3 Vigente a partir de: 17 de julio de 2024

de 2004 con destinación específica al sostenimiento de la Entidad. Sin embargo, como se muestra en la tabla estos recursos no han sido utilizados en su totalidad, atendiendo los principios de la política fiscal.

En consecuencia, existen sólidas razones de índole financiera y presupuestal que respaldan la justificación del Plan de Formalización Laboral y el rediseño Institucional de CREMIL. Estas iniciativas se presentan como medidas necesarias para optimizar la utilización de los recursos disponibles y garantizar un adecuado funcionamiento de la Entidad. Al implementar el Plan de Formalización Laboral, se busca mejorar la eficiencia y transparencia en el uso de los recursos humanos, mientras que el proyecto de Modernización Institucional pretende fortalecer y actualizar la estructura de CREMIL para hacer frente a los desafíos actuales y futuros de manera más efectiva a través del cambio del modelo de operación.

En resumen, las oportunidades de mejora en la gestión financiera y el presupuesto de CREMIL respaldan plenamente la necesidad de llevar a cabo el Plan de Formalización Laboral y el rediseño Institucional, con el fin de optimizar el uso de los recursos y asegurar la sostenibilidad y eficiencia de la Entidad.



Fuente: Elaboración Propia

En la gráfica se puede apreciar claramente que la contribución del 1% por parte de los afiliados de CREMIL ha tenido un incremento a través de los años relacionado con el crecimiento vegetativo anual que se presenta, sin embargo, la apropiación de recursos destinados al funcionamiento de la Entidad ha sido inferior.

Es importante destacar que esta disminución en la apropiación de recursos puede tener implicaciones para el funcionamiento y operatividad de CREMIL, debido a que afecta de manera significativa la capacidad de respuesta de la Entidad para con sus afiliados, poniendo en riesgo el cumplimiento de la misión institucional.

	FORMATO	Página 9 de 13
		Código: GJ.-F-008
	MEMORIA JUSTIFICATIVA	Versión: 3
		Vigente a partir de: 17 de julio de 2024

6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN

No aplica

7. ESTUDIOS TÉCNICOS QUE SUSTENTEN EL PROYECTO NORMATIVO

Se anexa el estudio Técnico Integral para el Rediseño Institucional de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares – CREMIL. con base en los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en su “Guía de fortalecimiento institucional - Construcción de un documento técnico para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad” publicada el 18 de noviembre de 2022.

CREMIL tiene como objetivo principal dar cumplimiento al Plan de Formalización Laboral establecido por el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública y efectuar el rediseño institucional conforme lo ordena el artículo 133 de la Ley 2179 de 2021.

Que en cumplimiento del artículo 82 del Plan Nacional de Desarrollo 2023 - 2026 “*formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia*” La Caja de Retiro de las Fuerzas Militares requiere modificar la planta del personal, con el fin de fortalecer el talento humano, mejorando la calidad y oportunidad de los servicios prestados a sus grupos de valor, fortaleciendo su patrimonio institucional y contribuyendo al bienestar integral de sus afiliados, por lo cual realizó el estudio técnico, que determinó la necesidad de formalizar 208 empleos, teniendo como resultado la modificación de la planta de personal de conformidad con los criterios del Departamento Administrativo de la Función Pública, las guías de formalización del empleo, junto con las necesidades funcionales de la Entidad, bajo cuatro premisas principales: enfoque en la sostenibilidad, colaboración y cooperación, transformación digital y grupos de valor.

Consejo Directivo de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares, decidió someter a la aprobación del Gobierno Nacional el ajuste y modificación de la planta de personal como consta en el Acta número 1072 del 15 de marzo de 2023.

Que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto 444 del de 2023, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República – DAPRE emitió concepto previo favorable a la propuesta de modificación de la planta de personal de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares, al encontrarla acorde con los objetivos, metas y políticas del gobierno nacional incluidas en el PND 2023-2026, previstas en la Ley 2294 de 2023.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP encontró ajustado el estudio técnico presentado por la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares, en consecuencia, emitió concepto técnico favorable para la modificación de la planta de personal de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares.

Que la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares, para modificar su planta de personal cuenta con concepto de viabilidad presupuestal, de la Dirección General de Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público – DGPPN.

Supresión de empleos. Suprimir de la planta de personal de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares - CREMIL los siguientes empleos:

	FORMATO	Página 10 de 13
		Código: GJ.-F-008
	MEMORIA JUSTIFICATIVA	Versión: 3
		Vigente a partir de: 17 de julio de 2024

Nº DE CARGOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
1 (uno)	Director General de Entidad Descentralizada Adscrita del Sector Defensa	1-2-1	18
3 (tres)	Subdirector del Sector Defensa	1-2-1	13
1 (uno)	Auditor Interno del Sector Defensa	1-2-1	11
2 (dos)	Jefe de Oficina Asesora del Sector Defensa	2-1	24
6 (seis)	Profesional de Defensa	3-1	13
4 (cuatro)	Profesional de Defensa	5-1	6
3 (tres)	Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	30
1 (Uno)	Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	27
1 (Uno)	Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	26
1 (Uno)	Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	25
8 (ocho)	Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	22
7 (siete)	Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	20
6 (seis)	Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	16
1 (Uno)	Auxiliar para apoyo de Seguridad y Defensa	5-1	31
3 (tres)	Auxiliar para apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	26
8 (Ocho)	Auxiliar para apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	21
17 (Diecisiete)	Auxiliar para apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	18
10 (diez)	Auxiliar para apoyo de Seguridad y Defensa	6-1	15
83 (ochenta y tres)	TOTAL		

Creación de empleos. Crear en la planta de personal de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares - CREMIL los siguientes empleos:

NÚMERO DE CARGOS	EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
DESPACHO DEL DIRECTOR			
1 (Uno)	Director general de entidad descentralizada adscrita al sector defensa	1-2	23
1 (Uno)	Asesor del sector defensa	2-2	25
1 (Uno)	Profesional de seguridad o defensa	3-1	1
1 (Uno)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	33
PLANTA GLOBAL			
4 (cuatro)	Subdirector del sector defensa	1-2-1	18

	FORMATO	Página 11 de 13
		Código: GJ.-F-008
	MEMORIA JUSTIFICATIVA	Versión: 3
		Vigente a partir de: 17 de julio de 2024

1 (uno)	Auditor interno del sector defensa	1-2-1	17
1 (uno)	Jefe de oficina del sector defensa	1-4	18
1 (uno)	Jefe de oficina del sector defensa	1-4	17
2 (dos)	Jefe de oficina asesora del sector defensa	2-1	29
1 (uno)	Asesor del sector defensa	2-2	25
1 (uno)	Asesor del sector defensa	2-2	22
1 (uno)	Asesor del sector defensa	2-2	16
1 (uno)	Profesional de defensa	3-1	22
1 (uno)	Profesional de defensa	3-1	20
4 (cuatro)	Profesional de defensa	3-1	19
24 (veinticuatro)	Profesional de defensa	3-1	17
3 (tres)	Profesional de defensa	3-1	16
23(veintitrés)	Profesional de defensa	3-1	15
9 (nueve)	Profesional de defensa	3-1	14
26 (veintiséis)	Profesional de defensa	3-1	12
30 (treinta)	Profesional de defensa	3-1	10
44 (cuarenta y cuatro)	Profesional de defensa	3-1	8
56 (cincuenta y seis)	Profesional de defensa	3-1	1
3(tres)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	32
2 (dos)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	29
4 (cuatro)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	28
12 (doce)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	24
6 (seis)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	18
3 (tres)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	28
4 (cuatro)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	27
1 (uno)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	25
2 (dos)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	23
15 (quince)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	20
3 (tres)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	19
5 (Cinco)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	17
297 (doscientos noventa y siete)	TOTAL		

La Planta de Personal de la Caja de Retiro de las Fuerzas Militares - CREMIL será la que a continuación se establece:

NÚMERO DE CARGOS	EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
DESPACHO DEL DIRECTOR			

	FORMATO	Página 12 de 13
		Código: GJ.-F-008
	MEMORIA JUSTIFICATIVA	Versión: 3
		Vigente a partir de: 17 de julio de 2024

1 (Uno)	Director general de entidad descentralizada adscrita al sector defensa	1-2	23
1 (Uno)	Asesor del sector defensa	2-2	25
1 (Uno)	Profesional de seguridad o defensa	3-1	1
1 (Uno)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	33
PLANTA GLOBAL			
4 (cuatro)	Subdirector del sector defensa	1-2-1	18
1 (uno)	Auditor interno del sector defensa	1-2-1	17
1 (uno)	Jefe de oficina del sector defensa	1-4	18
1 (uno)	Jefe de oficina del sector defensa	1-4	17
2 (dos)	Jefe de oficina asesora del sector defensa	2-1	29
1 (uno)	Asesor del sector defensa	2-2	25
1 (uno)	Asesor del sector defensa	2-2	22
1 (uno)	Asesor del sector defensa	2-2	16
1 (uno)	Profesional de defensa	3-1	22
1 (uno)	Profesional de defensa	3-1	20
4 (cuatro)	Profesional de defensa	3-1	19
24 (veinticuatro)	Profesional de defensa	3-1	17
3 (tres)	Profesional de defensa	3-1	16
33 (treinta y tres)	Profesional de defensa	3-1	15
12(doce)	Profesional de defensa	3-1	14
30 (treinta)	Profesional de defensa	3-1	12
35 (treinta y cinco)	Profesional de defensa	3-1	10
59 (cuarenta y nueve)	Profesional de defensa	3-1	8
56 (cincuenta y seis)	Profesional de defensa	3-1	1
3(tres)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	32
2 (dos)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	29
4 (cuatro)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	28
1 (uno)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	27
3 (tres)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	26
15 (quince)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	24
7 (siete)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	22
6 (seis)	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1	18
3 (tres)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	28
4 (cuatro)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	27
5 (cinco)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	25
7 (siete)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	23
15 (quince)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	20

	FORMATO	Página 13 de 13
		Código: GJ.-F-008
	MEMORIA JUSTIFICATIVA	Versión: 3 Vigente a partir de: 17 de julio de 2024

3 (tres)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	19
8 (Ocho)	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1	17
360 (treientos sesenta)	TOTAL		

ANEXOS:	
Estudio Técnico del Plan de Formalización Laboral y Rediseño Institucional	X
Presentación en Power Point que sustenta la propuesta	X
Proyecto(s) de Decreto(s) de planta y estructura)	X
Acta Consejo Directivo	X

Aprobó:

Karla Jiménez Ramos

Karla Paola Jiménez Ramos
Jefe de la Oficina Asesora de Jurídica (E)

Sonia Carolina Mejía Narváez

Sonia Carolina Mejía Narváez
Jefe de la Oficina Asesora de Planeación

Nombre y firma del (los) servidor(es) público(s) responsables en la entidad cabeza del sector administrativo que lidera el proyecto normativo

Nombre y firma del (los) servidor(es) público(s) responsables de otras entidades