

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO.....	3
2.1 Objetivo General.....	3
2.2 Objetivos específicos	3
3. DEFINICIONES:.....	3
4. ESTRUCTURA DE LA PLANTA	4
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	6
1. OBJETIVOS.....	6
1.1 Objetivo General.....	6
1.2 Objetivos específicos	6
2. ANÁLISIS DE LA PLANTA.....	6
3. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS.....	6



1. INTRODUCCIÓN

La Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca presenta el plan anual de vacantes, que actualiza la información sobre los puestos disponibles en la Agencia. Su objetivo es facilitar la planificación de la provisión de empleos para la próxima vigencia fiscal. Esta herramienta asegura una oferta real de vacantes, optimizando el presupuesto y los procesos de vinculación asociados.

2. OBJETIVO

2.1 Objetivo General

Identificar las necesidades de la planta de personal de la Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca, disponiendo de la gestión de talento humano como estrategia organizacional.

2.2 Objetivos específicos

- Adelantar las gestiones necesarias para la provisión del recurso humano cuando así se requiera.

3. DEFINICIONES:

- Encargo entre trabajadores oficiales:** Los trabajadores oficiales podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados.
- Encargo en empleos públicos:** En caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de funcionarios de libre nombramiento y remoción (empleos públicos), que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.
- Vacante Definitiva:** Es aquella que no cuenta con un empleado titular de libre nombramiento y remoción o con contrato de trabajo.
- Vacante Temporal:** Es aquella que se origina cuando su titular se encuentra en una situación administrativa diferente al servicio activo, tales como:
 - Vacaciones
 - Licencia
 - Permiso remunerado



- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.

e) **Empleo Público:** Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado.

4. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

A continuación, se describe la planta de personal actual de la entidad, según acuerdo 007 del 01 de diciembre de 2020.

NIVEL DIRECTIVO			
Nº EMPLEOS	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
01	Gerente General	050	00
01	Subgerente	090	03
01	Director Financiero	009	01
02	Director Técnico y de Proyectos	009	01
01	Jefe Oficina de Control Interno	006	01
01	Jefe Oficina Asesora Jurídica	115	07
SIETE (07)	Total empleos públicos		

La Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca, en el nivel directivo cuenta con seis (06) cargos de libre nombramiento y remoción, y un (01) cargo de Control Interno el cual es designado por el Gobernador del Departamento para un periodo fijo de cuatro años (2022-2025).

Adicionalmente, según acuerdo 007 del 01 de diciembre de 2020 "Por el cual se modifica la planta de empleos de la Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca", la agencia tiene aprobada una planta de cuarenta y cuatro (44) trabajadores oficiales quienes contribuyen al desarrollo de las funciones propias de la Entidad.

Los trabajadores oficiales se encuentran distribuidos de la siguiente manera según el cargo que desarrollan:



NIVEL PROFESIONAL		
Nº CONTRATOS	DENOMINACIÓN	GRADO
1	Profesional Universitario	1
4	Profesional Universitario	2
8	Profesional Universitario	3
11	Profesional Universitario	4
2	Profesional Universitario	5
Veintiséis (26)	Total nivel Profesional	

NIVEL OPERATIVO		
Nº CONTRATOS	DENOMINACIÓN	GRADO
3	Técnico Operativo	1
1	Técnico Administrativo	1
6	Técnico Administrativo	2
3	Operario	1
Trece (13)	Total nivel operativo	

NIVEL ASISTENCIAL		
Nº CONTRATOS	DENOMINACIÓN	GRADO
1	Secretario	1
2	Conductor	2
2	Aux. De servicios generales	1
Cinco (05)	Total nivel asistencial	

Según el tipo de vinculación los 51 Empleos se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

# de Cargos	Tipo de vinculación
1	Término fijo
6	Libre nombramiento y remoción
44	Trabajadores Oficiales (Término indefinido)

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Establecer la cantidad de personal necesario para que la Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca pueda cumplir eficazmente con su objeto misional.

1.2 Objetivos específicos

- Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimar todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. ANÁLISIS DE LA PLANTA

Planta global:

Nivel	# de empleos provistos
Directivo	5
Profesional	9
Técnico	2
Asistencial	7
Total	23

La Planta de empleos provistos está conformada por cinco (5) cargos directivos y dieciocho (18) trabajadores oficiales.

3. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

3.1 Metodología de la previsión: El control permanente de los empleos vacantes de la Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca está a cargo de la Subgerencia.



- 3.1.1.** La Entidad, podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como: Capacitación y desarrollo: En el plan institucional de capacitación, se prevén medidas que permiten desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales, se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal.
- 3.1.2** Reubicación de personal: Siempre se analiza la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras áreas, sin que con ello se afecte el desempeño de estas.
- 3.2 Determinación de la viabilidad Presupuesta:** Anualmente se realizará la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la Agencia, así como la nómina, con el fin de estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la entidad.

