

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS VIGENCIA
2025**

**SECRETARÍA GENERAL
GRUPO INTERNO DE TRABAJO GESTIÓN TALENTO HUMANO**

DICIEMBRE 2024

Contenido

Introducción.

1. Objetivo General.
 - 1.1 Objetivo Específico.
2. Propósito.
3. Marco Normativo.
4. Análisis de la planta actual.
5. Seguimiento de la planta de personal.
6. Reporte de los empleos provistos y vacantes a corte 16 de diciembre de 2024.
7. Plan Anual de previsión de empleos.
8. Aprobación Plan de previsión de empleos.
9. Indicador.

Índice de Tablas

1. Tabla 1. Matriz Planta de Personal.
2. Tabla 2. Matriz Planta de Personal – Tipo de vinculación.
3. Tabla 3. Matriz Planta de Personal – Tipo de vinculación II.
4. Tabla 4. Matriz Empleos provistos y vacantes.
5. Tabla 5. Distribución de empleos en la planta de personal.
6. Tabla 6. Empleos en vacancia definitiva.

Índice de Figuras

1. Figura 1. Matriz Planta de Personal.

Introducción

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la Secretaría General a través del Grupo Interno de Trabajo – Gestión Talento Humano guía sus acciones por medio del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano mediante el cumplimiento del proceso de manera transparente.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollará acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales.

Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de la entidad.

1. Objetivo General

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal.

1.1 Objetivo Específico

Vincular servidores públicos competentes, a través del concurso de méritos en la modalidad abierto y ascenso a través de la CNSC; así como implementar estrategias de provisión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

2. Propósito

Proveer para la vigencia 2025 los empleos vacantes en el Fondo de Pasivo Sociales de Ferrocarriles Nacionales de Colombia. Así mismo, vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta a través del concurso de méritos en modalidad de ascenso y abierto.

3. Marco Normativo

Ley 909 de septiembre de 2004. Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe *“Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”*.

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

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

Decreto 1083 de mayo de 2015. *“Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en*

empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

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

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

“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. *Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.*

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

4. Análisis de la planta actual

La planta de personal del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia está conformada con un total de setenta y dos (72) empleos, los cuales se encuentran caracterizados así:

Caracterización		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	4	5.5%
Asesor	2	2.8%
Profesional	15	20.9%
Técnico	12	16.7%
Asistencial	39	54.1%
Total	72	100%

Tabla 1. Matriz Planta de Personal. Fecha corte: 16 de diciembre de 2024
 Fuente: Grupo Interno de Trabajo – Gestión Talento Humano

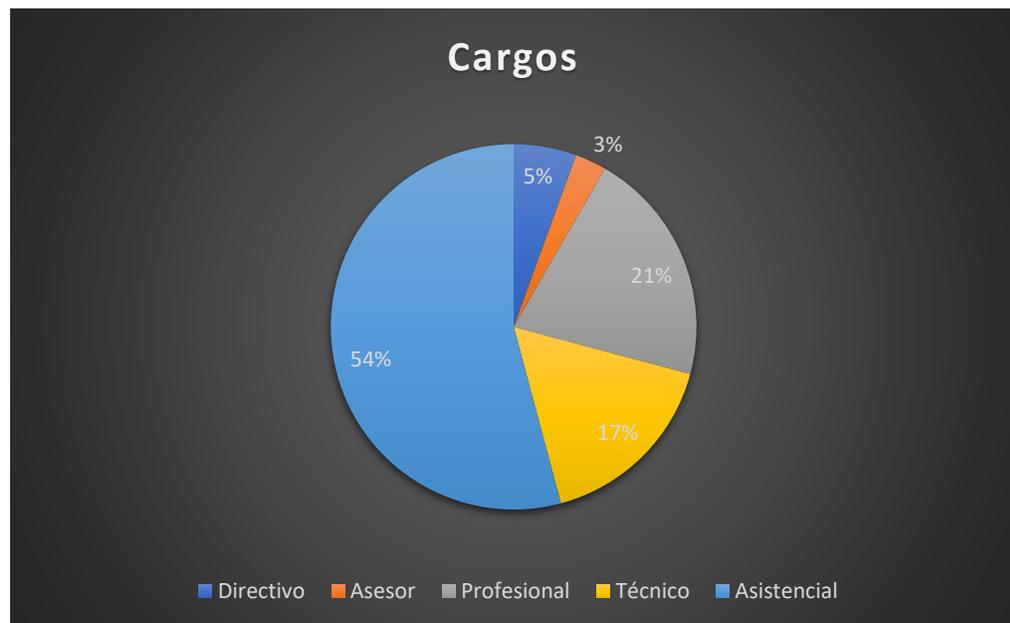


Figura 1. Matriz Planta de Personal. Fecha corte: 16 de diciembre de 2024.
 Fuente: Grupo Interno de Trabajo - Gestión de Talento Humano

A continuación, la planta de personal distribuida conforme al tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Tipo de cargo y Nivel	Propiedad	Periodo de prueba	Encargo	Provisional	Vacante	Total
Carrera Administrativa	26	10	6	16	3	61
Profesional	5	4	0	2	2	13
Técnico	5	3	2	0	1	11
Asistencial	16	3	4	14	0	37

Tabla 2. Matriz Planta de Personal - Tipo de vinculación. Fecha corte: 16 de diciembre de 2024
Fuente: Grupo Interno de Trabajo – Gestión Talento Humano.

Tipo de cargo y Nivel	Ordinario	Encargo	Provisional	Vacante	Total
Libre nombramiento y remoción	9	2	0	0	11
Directivo	4	0	0	0	4
Asesor	0	2	0	0	2
Profesional	2	0	0	0	2
Técnico	1	0	0	0	1
Asistencial	2	0	0	0	2

Tabla 3. Matriz Planta de Personal - Tipo de vinculación II. Fecha corte: 16 de diciembre de 2024
Fuente: Grupo Interno de Trabajo – Gestión Talento Humano

Identificados los requerimientos de necesidades y analizada la disponibilidad interna de personal, se pueden detectar las siguientes situaciones:

La totalidad de servidores que conforman la planta de personal están debidamente ubicados de acuerdo con las situaciones administrativas presentadas, identificando que la entidad no cuenta con el personal suficiente para desarrollar las funciones adicionales que se requiere para el cumplimiento del objetivo misional.

Estas necesidades de personal, a medida que se dan, son presentadas ante el nivel directivo y a partir de ellas se definen las alternativas tanto internas como externas para atender las situaciones detectadas.

Las medidas internas que ha tomado la administración, corresponden a las diferentes situaciones administrativas de las que se puede valer la entidad para proveer de manera no definitiva un empleo, ya sea mediante comisiones, encargos, traslado del cargo o del funcionario dentro de la planta de acuerdo con las necesidades y prioridades de la Entidad, para lo cual se cuenta con acceso a la información de la historia laboral de cada servidor que incluye los datos personales, los estudios, la experiencia y demás datos relevantes para la toma de decisiones, para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial que cumplan los requisitos de experiencia y perfil académico, para desempeñar cargos superiores, lo que ha permitido potencializar el recurso humano existente, lo que contribuye a la eficiencia organizacional y oportunidades de desarrollo personal.

Para el año 2025 se planea proveer los cargos de carrera administrativa que fueron ofertados a través del concurso de Entidades del Orden Nacional 2020-2 desarrollado por la CNSC según Acuerdo № 2101 de 2021 de 29-09-2021 y que se encuentran pendientes, ya sea por autorización de uso de lista de elegibles (por no aceptación del cargo) o por solicitud de prórroga, posesionando a los funcionarios seleccionados meritocráticamente.

De igual forma, por no existir en la planta personal suficiente con las competencias necesarias, se ha acudido a la provisión de personal externo utilizando los mecanismos existentes según Artículo 4 del Decreto 1591 de 1989 el cual dispuso que *“los servicios que le corresponda atender al Fondo deberán prestarse a través de contratos celebrados con terceros”*.

La solución planteada por la entidad de acuerdo a las necesidades identificadas, consiste en avanzar en el año 2025 en el proceso de formalización del empleo y rediseño institucional.

5. Seguimiento de la planta de personal

El Grupo de Gestión de Talento Humano efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- ✓ **Planta de personal global y por grupos internos de trabajo:** La Secretaría General - Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano cuenta con registros que permiten identificar los empleos que pertenecen a la planta global y los grupos internos de trabajo. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes,

permitiendo la toma de decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.

- ✓ **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se cuenta con un registro de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la Entidad.
- ✓ **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** Se cuenta con un registro de información, en donde se identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo identificar qué empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.

6. Reporte de empleos provisto y vacantes a corte 16 de diciembre de 2024.

En el Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, a corte 16 de diciembre de 2024 se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global:

Empleos provistos y vacantes			
Nivel	Cargos	Provisto	Vacantes
Directivo	4	4	0
Asesor	2	2	0
Profesional	15	13	2
Técnico	12	11	1
Asistencial	39	39	0
Total	72	69	3

Tabla 4. Matriz Empleos provistos y vacantes. Fecha corte: 16 de diciembre de 2024
Fuente: Grupo Interno de Trabajo - Gestión Talento Humano

7. Plan anual de previsión de empleos

El Grupo de Gestión de Talento Humano, analizará a partir de la provisión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancias, servidores en proceso de pre-pensión, comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación del normal funcionamiento de alguna de las

dependencias del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, en consecuencia, se propondrán las acciones a desarrollar según sea el caso, lo cual será remitido a través de correo electrónico a la Secretaría General para su revisión y aprobación y posterior remisión a la Dirección General.

En el proceso de provisión de empleos requeridos en el Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, realiza la administración del personal vinculado a la planta y en caso de no contar con los perfiles requeridos acude a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos por la Ley o por medios de contratación en diferentes modalidades.

En la vigencia 2025 se proyecta dar continuidad a la fase de diagnóstico e iniciar la fase de diseño de la propuesta de formalización del empleo y rediseño institucional, teniendo en cuenta que durante el 2024 se avanzó en la fase de alistamiento y se inició la de diagnóstico.

Durante la vigencia y de acuerdo con necesidades identificadas y mientras se surte el proceso de formalización y rediseño institucional, la entidad acudirá a los procesos de contratación directa contemplados en la norma, y procesos de encargo de personal en los cargos en que sea posible.

A continuación, se presenta el estado de la planta, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de vinculación y a su vez vacantes disponibles con corte al 16 de diciembre del año 2024:

Distribución de empleos en la planta de personal – 16 diciembre de 2024		
Subtotal		
Nivel	Tipo de vinculación	Número de servidores
Directivo	Ordinario	4
	Vacante	0
Subtotal		4
Nivel	Tipo de vinculación	Número de servidores
Asesor	Ordinario	0
	Encargo	2
	Vacante	0
Subtotal		2
Nivel	Tipo de vinculación	Número de servidores
Profesional Especializado	Libre Nombramiento y Remoción	2
	Titularidad	5
	Periodo de Prueba	4
	Encargo	0
	Provisionalidad	2

	Vacancia	2
Subtotal		15
Nivel	Tipo de vinculación	Número de servidores
Técnico	Libre Nombramiento y Remoción	1
	Titularidad	5
	Periodo de Prueba	4
	Encargo	2
	Provisionalidad	0
	Vacancia	1
Subtotal		12
Nivel	Tipo de vinculación	Número de servidores
Asistencial	Libre Nombramiento y Remoción	2
	Titularidad	16
	Periodo de Prueba	3
	Encargo	4
	Provisionalidad	14
	Vacancia	0
Subtotal		39
Total		72

Tabla 5. Distribución de empleos en la planta de personal. Fecha corte: 16 de diciembre de 2024
 Fuente: Grupo Interno de Trabajo – Gestión Talento Humano

En cumplimiento de la Ley 909 de 2024 y la Circular conjunta del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la que instan a todas las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, orden territorial y a las Corporaciones Autónomas Regionales a reportar los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, el Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia reportó en el aplicativo de la Comisión Nacional de Servicio Civil - Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO 4.0) para la respectiva revisión de equivalencias y autorización de uso de lista de elegibles en caso afirmativo, teniendo en cuenta que a la fecha, la entidad cuenta con listas de elegibles vigentes como consecuencia del concurso de méritos entidades del orden nacional 2020-II en el que se ofertaron veintidós (22) empleos.

8. Aprobación plan de previsión de empleos

El establecimiento de las vacantes permite conocer cuáles son las necesidades de talento humano del Fondo, agiliza y facilita la posesión en período de prueba conforme al concurso de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC. En la entidad se realiza oportunamente y en su totalidad las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC, y se hace el seguimiento y el registro correspondiente.

En este sentido, el Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia se encuentra terminando de posesionar a los funcionarios según autorización de uso de listas de elegibles y finalización de prórroga de los funcionarios seleccionados a través del concurso denominado NACIÓN 2 desarrollado por la CNSC según Acuerdo № 2101 de 2021 de 29-09-2021, “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia - Proceso de Selección No. 1527 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2”, lo cual ha venido contribuyendo en gran medida a disminuir el porcentaje de vacantes y provisionales que se encuentran vinculados.

De acuerdo con la información actualizada y consolidada durante el año 2024, de manera temporal se han suplido las necesidades de personal, realizando distintos tipos de vinculaciones de acuerdo a lo estipulado en la norma (nombramientos provisionales, encargo de empleados de carrera administrativa), estas novedades han sido de manera permanente registradas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP II- y en el SIMO a fin de lograr cumplir la misión y los objetivos institucionales.

A continuación, el cuadro muestra los empleos en vacancia definitiva reportados en el aplicativo Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO 4.0) con corte a 16 de diciembre de 2024:

Empleos en vacancia definitiva		
Nivel	Número de vacantes	Estado actual
Profesional	1	Vacante
Técnico	1	Vacante
Asistencial	1	Provisto en provisionalidad

Tabla 6. Empleos en vacancia definitiva. Fecha corte: 16 de diciembre de 2024
Fuente: Grupo Interno de Trabajo – Gestión Talento Humano

Proyectó:



María Mercedes Ariza
Contratista Talento Humano

Aprobó:

Mónica Alexandra Manrique Narvárez
Presidente Comisión de Personal

Revisó y ajustó:

Ana Carolina Feris Córdoba-
Coordinadora GIT Gestión de Talento Humano

Aprobó:

José Alberto Pumarejo Medina
Secretario General

Aprobó:

Samira Julieth Eljach Durante
Directora General