



* 2 0 2 5 3 0 0 0 2 1 0 7 1 *

Radicado No.: 20253000021071

Fecha: 20/01/2025 12:30:28 p.m.

Bogotá D.C.,

Señora
KETTY MILENA GONZALEZ CANTILLO
Dirección Administrativa y Financiera
Empresa Férrea Regional
ketty.gonzalez@efr-cundinamarca.gov.co
Bogotá, D.C.

Referencia: EMPLEO PÚBLICO – Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.
Radidaco No.: 20252060031222 del 16/01/2025

Reciba un cordial saludo, señora Ketty Milena,

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual nos solicita *«Teniendo en cuenta que para el FURAG nos pide un plan anual de previsión de talento humano y que la empresa Férrea Regional es Una entidad industrial y comercial de ente territorial, queremos saber desde el proceso de Talento Humano si ¿Una entidad industrial y comercial de ente territorial, está obligada a presentar el Plan Anual de previsión de Talento humano ante el DAFP? Esto teniendo en cuenta que nuestra planta de 65 personas son 17 empleados públicos de libre nombramiento y remoción y 45 trabajadores Oficiales. (...)»*. Al respecto, me permito manifestarle lo siguiente:

La Ley 909 de 2004¹, en su literal d) del artículo 14, dispone que le corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública: *«(...) d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil»*. En ese contexto y en desarrollo de las funciones establecidas, este Departamento Administrativo solicita la información anualmente a través del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión – FURAG.

En este sentido, el Plan Anual de Vacantes que se solicita a las entidades contiene la información actualizada a la fecha de corte correspondiente a las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa en sus diferentes situaciones administrativas (en

¹ Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

provisionalidad, en encargo y sin proveer), como también de los niveles jerárquicos, asesor, profesional, técnico y asistencial.

En consecuencia, en el caso de que su entidad no cuente dentro de su planta de personal con empleos de carrera administrativa, no está obligada a formular el Plan Anual de Vacantes.

Por otra parte, en lo que tiene que ver con los planes de previsión de recursos humanos, la Ley 909 de 2004 establece:

“Artículo 17 Planes y plantas de empleos.

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) 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;

b) 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;

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

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán 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. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

Por lo anterior, el área de talento humano deberá elaborar y actualizar anualmente el plan de previsión de recursos humanos, teniendo en cuenta los aspectos definidos en la normatividad anterior.

Bajo este contexto y con el fin de apoyar técnicamente a las entidades en la elaboración del plan de previsión de recursos humanos y los demás planes de talento humano de que trata el Decreto 612 de 2018², este Departamento Administrativo pone a disposición del público interesado, los instrumentos técnicos para la formulación de planes institucionales y estratégicos, que podrán ser consultados en el siguiente enlace:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-qeth>

Finalmente, si requiere profundizar en otro tema relacionado con la política de Empleo Público en el país y las directrices para la integración de los planes estratégicos de talento humano al servicio de la Administración Pública, la invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

² Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado

El anterior concepto se emite en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,



FRANCISCO CAMARGO SALAS
Director de Empleo Público

Elaboró: Maritza De Guzmán
Revisó: Kevin Alexander Sogamoso Duarte

11402.33.24