

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Versión: 03</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
	<b>PL-EFR-RHT-004</b>	<b>Página 1 de 10</b>

# PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2022

EMPRESA FÉRREA REGIONAL S.A.S  
EFR S.A.S.

BOGOTÁ, ENERO DE 2022




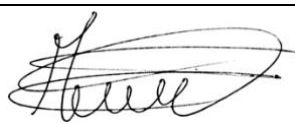

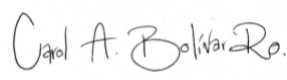
Calle 26 No. 69 - 76 – Edificio Elemento, Torre 1  
Oficinas 1103-1104, Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7458897

[www.efr-cundinamarca.gov.co](http://www.efr-cundinamarca.gov.co)

 @efrcundinamarca
  @efrcundinamarca
  @efrcundinamarca

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Versión: 03</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
	<b>PL-EFR-RHT-004</b>	<b>Página 2 de 10</b>

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	NATURALEZA DEL CAMBIO
1	15/01/2020	Creación del documento.
2	18/01/2021	Actualización del documento para la vigencia 2021
3	28/01/2022	Actualización para la vigencia 2022

RESPONSABLE	CARGO	NOMBRE	FIRMA
APROBÓ	Subgerente General	Oscar Rodríguez Lozano	
REVISÓ	Jefe Oficina Asesora de Planeación Institucional	Esteban Mancera Orjuela	
	Directora Administrativa y Financiera ( E )	Blanca Patricia Gómez Moreno	
ELABORÓ	Contratista Dirección Administrativa y Financiera	Carol Andrea Bolívar Rodríguez	

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Versión: 03</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
	<b>PL-EFR-RHT-004</b>	<b>Página 3 de 10</b>

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. OBJETIVO.....	5
2. ALCANCE.....	5
3. NORMATIVIDAD.....	5
4. GENERALIDADES DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	6
5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	6
5.1 Planta del Despacho del Gerente General.....	7
5.2 Planta global de empleos.....	7
5.3 Cargos en vacancia.....	8
5.4 Empleos de libre nombramiento y remoción.....	8
5.5 Contratos de trabajadores oficiales.....	9
5.6 Estimación de gastos de personal.....	9
6. PROVISIÓN DE EMPLEOS.....	9
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	10

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Versión: 03</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
	<b>PL-EFR-RHT-004</b>	<b>Página 4 de 10</b>

## INTRODUCCIÓN

La política de la gestión del talento humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros planes y estrategias el plan de previsión de recursos humano.

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que, “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.*”

En este sentido el plan de previsión de recursos humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos, desarrollando las etapas de análisis de las necesidades de personal, análisis de la disponibilidad de personal y programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

En cumplimiento de lo anterior, se presenta el plan de previsión de talento humano de la Empresa Férrea Regional para la vigencia 2022, el cual busca consolidar y articularse con la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad y que sean provistos conforme a lo establecido en las normas vigentes en materia de administración de personal.

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Versión: 03</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
	<b>PL-EFR-RHT-004</b>	<b>Página 5 de 10</b>

## 1. OBJETIVO

Establecer la disponibilidad de personal que le permita a la Empresa desempeñar exitosamente los objetivos y metas institucionales, consolidándose como uno de los instrumentos relevantes en la administración y gerencia del talento humano.

### 1.1 Objetivos Específicos

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

## 2. ALCANCE

El plan de previsión del recurso humano será aplicable a toda la planta de personal de la Empresa, tanto los empleados públicos como los trabajadores oficiales.

## 3. NORMATIVIDAD

El marco normativo que reglamenta el plan contempla las siguientes disposiciones:

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, "Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adáptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: ( ... ) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes."
- Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).
- Ley 1780 del 2 de mayo de 2016, sobre la promoción del empleo y el emprendimiento juvenil.
- Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 2365 del 26 de diciembre de 2019 sobre los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la 'Ley

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Versión: 03</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
	<b>PL-EFR-RHT-004</b>	<b>Página 6 de 10</b>

1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.

#### 4. GENERALIDADES DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

El plan de previsión de recursos humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el Decreto 1083 de 2015, la cual determina: “(...), 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. Manteniendo actualizada la planta global de personal necesaria 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 talento humano.”*

En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos de la organización; es de aclarar que debido a que el proceso de selección y vinculación de las vacantes de los trabajadores oficiales no se encuentra reglamentado por la Ley de empleo público, Ley 909 de 2004, la gerencia de la empresa es la nominadora para establecer el proceso de selección de estos servidores, definiendo los requisitos de formación y experiencia de acuerdo con las necesidades institucionales y operacionales de la Empresa que le permitan ejecutar su objeto social y dar cumplimiento a los compromisos en su plan estratégico institucional, en especial lo relacionado con el desarrollo de los proyectos misionales Regiotram de Occidente y Transmilenio a Soacha fases II y III.

#### 5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal actual se encuentra articulada con los Acuerdos de Junta Directiva de la Empresa los cuales son:

- No. 06 de 2019 - *“Por el cual se establece la Organización Interna de la Empresa Férrea Regional S.A.S., se determinan las funciones de sus Dependencias y se dictan otras disposiciones.”*

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	Versión: 03
		Fecha: 28/01/2022
	PL-EFR-RHT-004	Página 7 de 10

- No. 07 de 2019 “Por el cual se modifica la planta de empleos y el número de contratos de trabajadores oficiales de la de la Empresa Férrea Regional S.A.S. EFR S.A.S., y se dictan otras disposiciones”
- No. 08 de 2019 “Por el cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleados públicos de la Empresa Férrea Regional S.A.S. EFR S.A.S. y se dictan otras disposiciones.”<sup>1</sup>
- No. 04 de 2020 “por el cual se modificó el Acuerdo No. 08 de 2019 se estableció en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleados públicos de la Empresa Férrea Regional S.A.S”.

De esta forma, se estableció la siguiente conformación de la planta de personal, con la siguiente distribución.

### 5.1 Planta del Despacho del Gerente General

Denominación	No de empleos	Código	Grado
Gerente General	1	050	11
Técnico Administrativo	1	367	02
Conductor mecánico	1	482	06
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	<b>3</b>		

### 5.2 Planta global de empleos

Denominación	No de empleos	Código	Grado
Subgerente General	1	084	10
Jefe Oficina	2	006	01
Jefe la Oficina Asesora	1	115	06
Jefe la Oficina Asesora	1	115	07
Jefe Oficina Asesora	1	115	10
Director Técnico	3	009	09
Director Administrativo	1	009	08
Subdirector técnico	3	068	06
Tesorero	1	201	10
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	<b>14</b>		

<sup>1</sup> Resolución No. 123 del 19 de junio de 2020, Página web: <https://www.efr-cundinamarca.gov.co/sites/default/files/efr-pdf/politica-gestion-talento-humano.pdf>

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	Versión: 03
		Fecha: 28/01/2022
	PL-EFR-RHT-004	Página 8 de 10

Los empleos públicos anteriormente definidos son de libre nombramiento y remoción, salvo el empleo de Jefe de Control Interno, quien será designado por el Gobernador del Departamento para un periodo fijo de cuatro años, de conformidad con el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011.

- Trabajadores oficiales

Denominación	No de contratos laborales	Grado de Asignación mensual
Profesional Especializado 1	15	10
Profesional Especializado 3	3	07
Profesional Especializado 3	7	06
Profesional Universitario 1	4	05
Profesional Universitario 2	1	01
Profesional Universitario 3	16	02
Técnico 1	1	04
Auxiliar 1	1	07
<b>TOTAL TRABAJADORES OFICIALES</b>	<b>48</b>	

### 5.3 Cargos en vacancia

De acuerdo con el análisis y la información consignada en el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2022, los cargos de la planta de personal de la Empresa Férrea Regional SAS que se encuentran sin proveer actualmente son:

### 5.4 Empleos de libre nombramiento y remoción

Denominación	Área	Código	Grado	Tipo de Vacante	No. de empleos sin proveer
Jefe Oficina Asesora	Oficina Asesora de Comunicaciones	115	06	Definitiva	1
Subdirector técnico	Subdirección de construcción e infraestructura	068	06	Definitiva	1
<b>Total empleos a proveer</b>					<b>2</b>



	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	Versión: 03
		Fecha: 28/01/2022
	PL-EFR-RHT-004	Página 9 de 10

### 5.5 Contratos de trabajadores oficiales

Denominación	No de contratos laborales	Grado de Asignación mensual
Profesional Especializado 1	15	10
Profesional Especializado 3	3	07
Profesional Especializado 3	7	06
Profesional Universitario 1	4	05
Profesional Universitario 2	1	01
Profesional Universitario 3	16	02
Técnico 1	1	04
Total vacantes de trabajadores oficiales	47	

### 5.6 Estimación de gastos de personal

La planta de empleos de la Empresa Férrea Regional SAS, de acuerdo con la descripción del numeral anterior, se conforma de 65 cargos entre empleados públicos de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales, financiados en su totalidad con recursos propios - Planta de personal permanente.

Para la vigencia 2022, la Empresa tiene aprobado en su presupuesto para el pago de la planta de personal en el Acto administrativo de liquidación del presupuesto para la presente vigencia, permitiendo además de cubrir los gastos de los actuales funcionarios, vincular a dos (2) funcionarios de libre nombramiento y remoción y los 47 trabajadores oficiales aun sin proveer.

## 6. PROVISIÓN DE EMPLEOS

La Empresa Férrea Regional S.A.S, respecto a la provisión de los cargos en vacancia podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades, utilizando los recursos humanos existentes, o adelantar procesos de selección de personal externo según el tipo de vinculación a la Empresa, que permita cubrir los cargos libres de acuerdo con los perfiles, los requisitos de formación y experiencia y las funciones a desempeñar en la organización. De esta forma, se podrán adelantar las siguientes acciones:

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Versión: 03</b>
		<b>Fecha: 28/01/2022</b>
	<b>PL-EFR-RHT-004</b>	<b>Página 10 de 10</b>

- **Manejo de situaciones administrativas**

**Encargos temporales:** Se podrá utilizar cuando existe la posibilidad de encargar a un funcionario mientras se surte el proceso de provisión definitiva, validando el cumplimiento de los requisitos de formación, experiencia y competencia laborales, además de acoger los lineamientos que establezca la Ley 909 de 2020 y el Decreto 1083 de 2015.

- **Provisión de empleos públicos de libre nombramiento y remoción**

De acuerdo con lo señalado en el Decreto 648 de 2018 en su artículo 2.2.5.3.1, 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.

- **Selección y vinculación de trabajadores oficiales**

La Dirección Administrativa y Financiera de acuerdo con los lineamientos de la Alta Dirección, diseñara y ejecutara el proceso de selección para los cargos a proveerse a través de contrato de trabajo; el proceso debe incluir pruebas de conocimientos generales y específicos y competencias laborales, valoración de hojas de vida y entrevistas con los aspirantes, que aseguren la idoneidad del personal en relación con los perfiles laborales, funciones y objetivos institucionales.

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento al plan de provisión del recurso humano de la Empresa Férrea Regional SAS, se realizara por parte de la Oficina Asesora de Planeación Institucional, para lo cual la Dirección Administrativa y Financiera entregara un informe semestral respecto del avance de las actividades y estrategias consignadas en el Plan, de tal forma que se pueda evaluar su implementación, impacto y acciones de mejora, especialmente que permitan actualizar o definir las acciones a incorporar para la siguiente vigencia.