

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 20/01/2021</b>
	PL-EFR- RHT-002	<b>Página 1 de 12</b>

# PLAN ANUAL DE VACANTES 2021

## EMPRESA FÉRREA REGIONAL S.A.S

BOGOTÁ, ENERO 2021






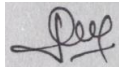

Calle 26 No. 69 - 76 – Edificio Elemento, Torre 1  
Oficinas 1103-1104, Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 7458897

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

 @efrcundinamarca
  @efrcundinamarca
  @efrcundinamarca

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 02
		Fecha: 20/01/2021
	PL-EFR- RHT-002	Página 2 de 12

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	NATURALEZA DEL CAMBIO
1	30/01/2020	Creación del documento.
2	20/01/2021	Actualización del documento para la vigencia 2021

RESPONSABLE	CARGO	NOMBRE	FIRMA
APROBÓ	Gerente General	Jeimmy Villamil Buitrago	
REVISÓ	Subgerente	Oscar Eduardo Rodríguez Lozano	
	Jefe Oficina Asesora de Planeación Institucional	Ana Judith Torres Zorro	
	Director Administrativo y Financiero	Iván Gómez Mancera	
ELABORÓ	Contratista Dirección Administrativa y Financiera	Berny Duitama	

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha:</b> <b>20/01/2021</b>
	PL-EFR- RHT-002	<b>Página 3 de 12</b>

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN		3
1. OBJETIVO		5
1.1. Objetivos Específicos		5
2. ALCANCE		5
3. DEFINICIÓN		5
4. MARCO NORMATIVO		7
5. CONTEXTO INSTITUCIONAL		7
6. VACANTES ACTUALES		9
7. PROVISIÓN		10
7.1 Libre nombramiento y remoción		10
7.2 Trabajadores oficiales		11
8. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO		12

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 20/01/2021</b>
	PL-EFR- RHT-002	<b>Página 4 de 12</b>

## INTRODUCCIÓN

La nueva estructura organizacional de la Empresa Férrea Regional SAS, materializada en el 2019 a través de los acuerdos 6, 7 y 8 de la Junta Directiva, acarrearán para la entidad el compromiso de ejecutar acciones encaminadas al fortalecimiento institucional, permitiendo adelantar una gestión pública eficiente y moderna; entre estas tareas se destaca el mejoramiento de los procesos para la administración del talento humano, contándose entre los instrumentos para este fin, la elaboración e implementación del Plan Anual de Vacantes (PAV).

De acuerdo con los parámetros del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, los Planes anuales de vacantes "son un instrumento que tienen como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin de que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal", siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal necesaria.

La planta de empleos de la Empresa, de conformidad con el Acuerdo No. 7 de 2019 de la Junta Directiva de la EFR, se compone de 17 empleos públicos, 16 cargos en calidad de libre nombramiento y remoción y el cargo del jefe de la Oficina de Control Interno más 48 trabajadores oficiales.

En este sentido, y de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública, el plan de vacantes que a continuación presenta la Empresa se desarrolla únicamente en lo que corresponde a los empleados públicos de libre nombramiento y remoción; respecto a los trabajadores oficiales, ya que no les compete el régimen señalado en la Ley 909 de 2004, solo se hace mención en cuanto al número y perfil del trabajador a contratar.

La Dirección Administrativa y Financiera de la EFR, en cumplimiento del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, el cual señala que las unidades de personal de las entidades públicas deben elaborar un plan de vacantes, estructuró el siguiente plan, el cual contiene las líneas generales, objetivos, alcance, definiciones, normatividad, un recuento del contexto institucional, las vacantes existentes y las acciones para la provisión de estas.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 20/01/2021</b>
	PL-EFR- RHT-002	<b>Página 5 de 12</b>

## 1. OBJETIVO

El Plan anual de vacantes de la Empresa Férrea Regional, tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación en la previsión del talento humano a partir de la identificación de las necesidades de la planta de personal.

### 1.1. Objetivos Específicos

Incorporar las acciones para proveer los requerimientos del talento humano como una estrategia organizacional.

Definir la forma de provisión de los empleos vacantes acogiendo todos los lineamientos de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.

## 2. ALCANCE

El plan permite la planeación del talento humano tanto a corto como a mediano plazo, involucrando a todas las áreas de la Entidad respecto a los empleados públicos de todos los niveles funcionales.

El plan debe permitir la identificación de las necesidades de vacantes tanto de forma cuantitativa como cualitativa, es decir la cantidad de empleados para la vigencia, así como el tipo de perfil, considerando a la vez medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

Igualmente, a partir del plan se pueden estimar los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

La responsabilidad de la ejecución del plan anual de vacantes está a cargo de la Dirección Administrativa y Financiera.

## 3. DEFINICIÓN

**Contrato de trabajo.** Se entiende por contrato de trabajo la relación jurídica entre el trabajador y el empleador, en razón de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero, a ejecutar una o varias obras o labores, o a prestar personalmente un servicio intelectual o material, en beneficio del segundo y bajo su continuada dependencia y este último a pagar a aquella cierta remuneración.

**Empleados públicos:** Relación legal o reglamentaria, debe existir un acto administrativo de nombramiento, precedido de la respectiva acta de posesión.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 20/01/2021</b>
	PL-EFR- RHT-002	<b>Página 6 de 12</b>

**Empleo de libre nombramiento y remoción:** son empleados públicos que correspondan a uno de los siguientes criterios: a) Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices; b) Los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los siguientes funcionarios, siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a sus respectivos despachos.

**Funcionario:** Es utilizado en el lenguaje común para caracterizar a todos los empleados de la administración pública, pero jurídicamente tiene un alcance restringido y no se aplica sino a cierto tipo de servidores públicos, investidos de autoridad.

**Servidor público:** es aquél que independiente de su denominación, ya sea funcionario o servidor civil, esta normado por un régimen de función pública bajo una ley específica de derecho público o mediante disposiciones equivalentes, y asumen actividades enmarcadas en los intereses primordiales del Estado.

**Trabajadores oficiales:** Relación contractual, existe un contrato laboral de trabajo que contiene las condiciones de la relación. El régimen laboral para los trabajadores oficiales está contenido en el mismo contrato de trabajo, así como en la convención colectiva, pacto colectivo, reglamento interno de trabajo, si los hubiere y por lo no previsto en estos instrumentos, por la Ley 6ª de 1945 el Decreto 1083 de 2015.

**Tipos de vinculación a la administración pública.** Los empleados públicos están vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria y los trabajadores oficiales por un contrato de trabajo.

### **Clasificación según la naturaleza de las funciones**

**Nivel ejecutivo:** Comprende los cargos a los cuales corresponden la dirección, la coordinación, la evaluación y el control de las dependencias internas de la Empresa encargadas de ejecutar y desarrollar las políticas, programas y proyectos.

**Nivel profesional:** Comprende los cargos cuya naturaleza demanda la realización de investigaciones y el desarrollo de actividades que implican la aplicación de conocimientos propios de la formación universitaria o profesional que requieren capacidad de análisis y de proyección para conseguir y desarrollar planes, programas y proyectos.

**Nivel administrativo:** Comprende los cargos que implican el ejercicio de actividades de orden administrativo, complementarias de las tareas propias de los niveles superiores.

**Nivel técnico:** Comprende los cargos cuya naturaleza demanda la aplicación de los métodos y procedimientos que se requieren para obtener resultados concretos y/o básicos para desarrollo posteriores.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 20/01/2021</b>
	PL-EFR- RHT-002	<b>Página 7 de 12</b>

Nivel operativo: Comprende los empleos que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o de tareas de simple ejecución que sirven de soporte para la realización de las labores de los restantes niveles.

#### 4. MARCO NORMATIVO

Para la provisión de cargos de la planta de la Empresa Férrea Regional SAS, se acoge las siguientes normas:

- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- 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.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015
- Decreto No. 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Acuerdo 008 de 2019 de la Junta Directiva de la EFR, por el cual se establece el manual de funciones y competencias laborales para los empleados públicos.

#### 5. CONTEXTO INSTITUCIONAL

La planta de personal se estableció por parte de la Junta Directiva de la Empresa Férrea Regional en el Acuerdo 07 de 2019 *“Por el cual se modifica la planta de empleos y el número de contratos de trabajadores oficiales de la Empresa Férrea Regional S.A.S. EFR S.A.S., y se dictan otras disposiciones”*, la cual, se articula con los Acuerdos 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.”*, y el Acuerdo 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>

La planta de personal, atiende los nuevos retos que se le imponen a la Empresa tras la consolidación de los proyectos de transporte masivo regional, Extensión de la Troncal NQS del sistema Transmilenio a Soacha fases II y III y Regiotram de Occidente, los cuales al entrar en las etapas de preconstrucción, construcción y operación, requieren de una estructura organización sustentada especialmente de un recursos humano idóneo y suficiente para atender las nuevas tareas que le exige el desarrollo de los proyectos.

En consideración de esta necesidad organizacional, se estableció la siguiente planta de

<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 ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 20/01/2021</b>
	PL-EFR- RHT-002	<b>Página 8 de 12</b>

personal, conformada por tres (3) grupos de servidores públicos:

- **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>		

- **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>		

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.

El Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública, señala en el artículo 2.2.30.1.1 que los empleados públicos están vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria y los trabajadores oficiales por un contrato de trabajo; así, el empleado vinculado por una relación de carácter contractual



	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 20/01/2021</b>
	PL-EFR- RHT-002	<b>Página 9 de 12</b>

laboral tendrá la calidad de trabajador oficial. La Constitución Política de Colombia<sup>2</sup> y posteriormente la Ley 909 de 2004, establecen que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, exceptuando entre otros los trabajadores oficiales, estableciendo además la Ley que estos empleos no son regulados por esta norma.

De esta forma, los siguientes empleos que conforman la planta de personal de la Empresa, no son de carrera administrativa, por lo tanto, los lineamientos frente a la vacancia, provisión y retiro no están reglamentados por la ley del empleo público, sin embargo, se establece la cantidad y tipo de cargos a vincular debido a su impacto en la planeación del talento humano y las estrategias de provisión de trabajadores, sin estos conformar las estadísticas y datos que se deben remitir al Departamento Administrativo de la Función Pública.

- **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>	

## 6. VACANTES ACTUALES

A continuación, se relacionan las vacantes de la planta de empleos de la Empresa Férrea Regional SAS:

- Empleos de libre nombramiento y remoción

<sup>2</sup> «ARTICULO 125 CPC. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 02
		Fecha: 20/01/2021
	PL-EFR- RHT-002	Página 10 de 12

Denominación	Area	Código	Grado	Tipo de Vacante	No. de empleos sin proveer
Director Técnico	Director de Contratación	009	09	Definitiva	1
Jefe Oficina Asesora	Oficina Asesora de Comunicaciones	115	06	Definitiva	1
Subdirector técnico	Subdirección de operación y mantenimiento	068	06	Definitiva	1
<b>Total empleos vacantes</b>					<b>3</b>

- 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	

## 7. PROVISIÓN

La provisión de los empleos vacantes de la planta de personal de la Empresa Férrea Regional SAS, seguirá las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017<sup>3</sup>; así, la Dirección Administrativa y Financiera a través del área de talento humano, será la responsable de determinar al principio del año los cargos vacantes, los cuales actualizará mensualmente de acuerdo con la ocurrencia de vacancia definitiva de los empleos por cualquier motivo que pueda generarse de acuerdo con la Ley.

La Dirección Administrativa y Financiera acogiendo los lineamientos de la Ley, establecerá el correspondiente procedimiento para la provisión de vacantes temporales y definitivos, en encargo, de Libre Nombramiento y Remoción y la vinculación de los

<sup>3</sup> Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha:</b> <b>20/01/2021</b>
	PL-EFR- RHT-002	<b>Página 11 de 12</b>

trabajadores oficiales; el procedimiento acogerá las siguientes pautas generales.

## 7.1 Libre nombramiento y remoción

Los cargos de libre nombramiento y remoción según lo establecido en el artículo 23 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 648 de 2017, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley. La verificación del cumplimiento de los requisitos será competencia de la Dirección Administrativa y Financiera y la Oficina Asesora Jurídica.

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, los empleos 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.

En cuanto a la provisión del jefe de la Oficina de Control Interno, se debe acoger el artículo 2.2.21.4.1 del Decreto 1083 de 2015, el cual establece que las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial, la designación se hará por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial, para el caso de la Empresa Férrea Regional SAS, por el gobernador de Cundinamarca. El jefe de la oficina de control interno será designado por un período fijo de cuatro (4) años, en la mitad del respectivo período del gobernador.

## 7.2 Trabajadores oficiales

El Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.30.1.1 dispone como uno de los tipos de vinculación a la administración pública, aquellos a través de contrato de trabajo a los que se denominan **trabajadores oficiales**. Por regla general las personas que laboran en las empresas industriales y comerciales del Estado, tanto del nivel nacional como territorial, corresponden a trabajadores oficiales, por lo que la planta de la Empresa Férrea Regional SAS se conforma además de los empleados públicos por trabajadores oficiales, al corresponder la Empresa a este tipo de Entidad.

A su vez, la Ley 909 de 2004 establece que no es de su regulación los trabajadores oficiales ya que no corresponden a empleos de carrera, por lo que su provisión no debe acoger el marco normativo de la Ley de empleo público, siendo la Empresa Férrea Regional SAS la encargada de establecer el proceso para su selección, dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 frente a la vinculación.

De esta forma, la Empresa prevé adelantar un proceso de selección para los trabajadores oficiales que permita a través de un concurso, asesorado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la academia, verificar tanto los requisitos de formación y experiencia como las competencias funcionales y labores que

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 20/01/2021</b>
	PL-EFR- RHT-002	<b>Página 12 de 12</b>

deben guiar el actuar de los servidores públicos; también se proyecta adelantar entrevistas a los aspirantes, para determinar adecuadamente que los perfiles profesionales y personales se adecuen a los cargos ofertados y las necesidades de talento humano requeridas para atender los proyectos ejecutados por la Empresa.

## 8. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO

Para garantizar el cumplimiento del Plan Anual de Vacantes y adelantar su verificación, la Dirección Administrativa y Financiera realizará las siguientes acciones:

- Remitir el Plan Anual de Vacantes de la vigencia 2021 al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, evidenciando a esta Entidad que la Empresa Férrea Regional SAS no cuenta con empleos de carrera administrativa y por lo tanto no le aplica el régimen señalado en la Ley 909 de 2004.
- Acompañar a la Alta Dirección en la provisión de los cargos de libre nombramiento y remoción vacantes o ejecutar, en lo que corresponda, los procesos de encargo que adelante la Empresa.
- Desarrollar de acuerdo con las directrices de la Alta Dirección el proceso para la selección de los trabajadores oficiales, acogiendo los aspectos del Decreto 1083 de 2015 que regulan a los trabajadores oficiales.
- Ajustar el plan cuando se presenten novedades en la planta que puedan afectar la planeación del talento humano.
- Documentar y custodiar las evidencias relacionadas con el cumplimiento del Plan, de tal forma que se puedan presentar en las auditorias o seguimientos internos o de entes de control.
- La Oficina de Planeación Institucional realizara trimestralmente el seguimiento al Plan Anual de Vacantes.