

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2025

**FONDO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES- FONCEP**

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO JURIDICO	4
2. MARCO CONCEPTUAL	5
3. MARCO INSTITUCIONAL	7
3.1. Organigrama	7
3.2. Mapa de procesos	8
3.3. Descripción de la población de empleados públicos del FONCEP	8
3.4. Tipo de Vinculación de los empleados de la Planta Global del FONCEP	9
3.5. Distribución por género de los empleados públicos de la Planta Global de Personal del FONCEP:	9
4. ALCANCE	9
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	10
5.1. Objetivo General	10
5.2. Objetivos Específicos	10
6. RESPONSABLES	10
7. DIAGNOSTICO	11
8. NECESIDADES DE PERSONAL	11
9. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN	13
10. PROCESOS DE ENCARGOS	15
11. NOMBRAMIENTOS EN PROVISIONALIDAD	16
12. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE LA PLANTA PERSONAL	16
13. INDICADORES Y METAS	16
14. RIESGOS ASOCIADOS	16
15. PROVISION DE VACANTES PROYECTADA 2025	17

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co

FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

INTRODUCCIÓN

El presente plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida la Ley 909 de 2004, la cual fija que, las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales, específicamente el artículo 17º determina 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. 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.”

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra 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, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

En este contexto mediante el plan de previsión se identifica la disponibilidad de personal con el cual debe contar la Entidad para fortalecer la capacidad operativa y responder con los retos misionales a cargo.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

1. MARCO JURIDICO

El referente normativo que sustenta el presente plan está contemplado en las siguientes disposiciones legales:

- **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 Ley 1083 de 2015.** (modificado por el Decreto 648 de 2017) Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
 - *Artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) 3) 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.*
 - *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 (...)** (subrayado fuera de texto)*
- **Decreto 648 de 2017.** *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública”*
- **Decreto 484 de 2017.** *“Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*
- **Decreto 1499 de 2017.** *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”*
- **Decreto 612 de 2018.** *“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”.*

- **Ley 1960 de 2019.** “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” (...) **ARTÍCULO 29. Concursos.** La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.
- **Circular 5 de 2016 de la CNSC:** Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa – concurso de méritos.
- **Criterio unificado del 13 de agosto de 2019 de la CNSC.** provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción de periodo.
- **Circular Externa No. 002 de 2017 del DASCD.** para nombramiento y contratación se debe registrar y actualizar la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP
- **Circular 0117 de 2019 del 29 de julio de 2019 – CNSC.** por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019 en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.
- **Criterio Unificado 13082019 del 13 de agosto 2019** Comisión Nacional del Servicio Civil “Provisión de Empleos Públicos Mediante Encargo y Comisión para Desempeñar Empleos De Libre Nombramiento Y Remoción o de Período”.

2. MARCO CONCEPTUAL

Con el fin de comprender este Plan a continuación, se relacionan las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento.

Empleo Público. El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “*el 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*”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades.

Encargo. Es una situación administrativa, una modalidad de vinculación y un derecho que tienen los empleados públicos de carrera administrativa, en la cual podrán asumir las funciones de empleos, diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular. De lo anterior, teniendo en cuenta el procedimiento establecido en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019 y en el Criterio Unificado de la CNSC del año 2019.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

Provisionalidad. Forma de proveer un empleo de carrera administrativa en caso de vacancia temporal o definitiva de la misma.

Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones. En el Decreto Ley 785 de 2005, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos:

- **Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Vacancia definitiva. Para efecto de su provisión se considera que un empleo está vacante definitivamente por:

- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Renuncia regularmente aceptada.
- Haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- Invalidez absoluta.
- Edad de retiro forzoso.
- Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

- Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- Orden o decisión judicial.
- Muerte.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacancia temporal. Se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra en:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Prestando el servicio militar.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.

3. MARCO INSTITUCIONAL

3.1. Organigrama

A continuación, se presenta el organigrama con los cargos del nivel directivo de la Entidad.



Sede Principal

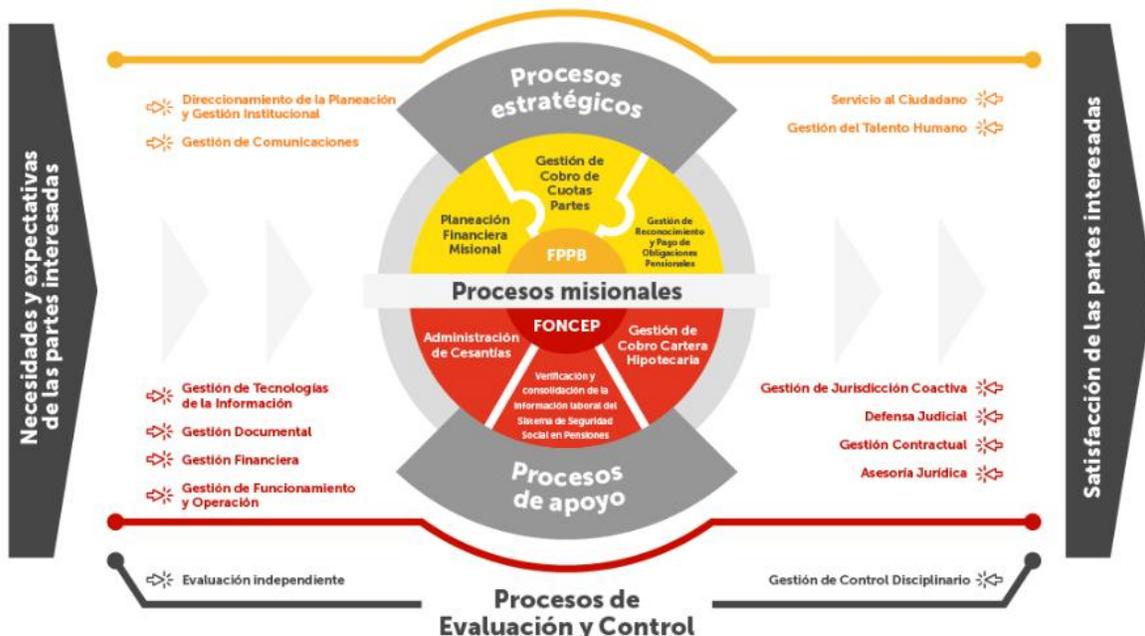
Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

3.2. Mapa de procesos

A continuación, se presenta el mapa de procesos adoptado en la entidad en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:



3.3. Descripción de la población de empleados públicos del FONCEP

Teniendo en cuenta la información de la Planta Global de Personal del FONCEP con corte a 30 de junio de 2025, cuenta con una población de setenta y siete (77) empleados con el siguiente rango de edades:

Con base en la información recopilada, se observa que la mayor proporción de servidores se concentra en los rangos de edad entre 51 y 60 años (28,57%) y 31 a 40 años (25,97%), seguidos del grupo entre 41 y 50 años, que representa el 24,68% del total. Por su parte, las personas con más de 60 años constituyen el 20,78%.

Esta distribución evidencia una fuerza laboral predominantemente adulta, con una representación significativa en los rangos de edad media y cercana a la edad de retiro.

Rango de Edad (años)	No. Personas	% Sobre el Total
de 20 a 30	0	0

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

Rango de Edad (años)	No. Personas	% Sobre el Total
de 31 a 40	20	25.97%
de 41 a 50	19	24.68%
de 51 a 60	22	28.57%
mayor de 60	16	20.78%

Fuente: Área de Talento Humano

3.4. Tipo de Vinculación de los empleados de la Planta Global del FONCEP

Los cargos en la modalidad de libre nombramiento y remoción corresponden al 20.78% del total de la planta, de los cuales es su gran mayoría son cargos de confianza y de manejo de nivel Asesor y Directivo. Un 11.69% de los cargos están vinculados mediante nombramiento en provisionalidad.

Tipo de Nombramiento	No. Personas
CARRERA ADMINISTRATIVA	52
LNR	15
PERIODO FIJO	1
PERIODO DE PRUEBA	0
PROVISIONAL	9

Fuente: Área de Talento Humano

3.5. Distribución por género de los empleados públicos de la Planta Global de Personal del FONCEP:

Genero	Cargos ocupados por genero	Porcentaje %
Mujeres	46 de 77 (provistos)	59.74%
Hombres	31 de 77 (provistos)	40.26%

Fuente: Área de Talento Humano

4. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos constituye una herramienta estratégica orientada a garantizar la disponibilidad oportuna y adecuada de talento humano, en concordancia con las necesidades institucionales y la misión del FONCEP. Su implementación inicia con la identificación y análisis de requerimientos en cada uno de los componentes organizacionales y culmina con el seguimiento y control de las acciones desarrolladas en su marco de aplicación.

Este plan es aplicable a la totalidad de los empleos que conforman la planta de personal del FONCEP, incluyendo cargos públicos de carrera con nombramientos en propiedad o en provisionalidad, así como empleos de libre nombramiento y remoción, conforme a lo establecido en la normatividad vigente. En su estructura se incorpora el proceso de

vinculación de servidores públicos bajo los principios de mérito, igualdad y oportunidad, en articulación con los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

En este contexto, el FONCEP avanza en la formulación e implementación de estrategias de previsión orientadas a anticipar de manera técnica y oportuna las necesidades de personal. Estas estrategias permiten estructurar planes de acción que den respuesta eficaz a las novedades que se presenten durante la vigencia, minimizando el riesgo de afectación en la continuidad operativa de las dependencias.

Este enfoque prospectivo favorece una gestión proactiva del talento humano, alineada con las políticas públicas de empleo, modernización del Estado y fortalecimiento de la función pública, en consonancia con las directrices de los entes rectores del Sistema de Gestión del Empleo Público.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

5.1. Objetivo General

El Área de Talento Humano del FONCEP ha fijado como objetivo fundamental dentro de su Plan Estratégico, fijar el horizonte de la Entidad, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de las diferentes dependencias de la Entidad y el Plan Institucional Anual de Gestión de la Entidad, con el fin de determinar la disponibilidad suficiente de personal para lograr el cumplimiento de éstos.

5.2. Objetivos Específicos

- ✓ Formular la previsión anual del recurso humano del FONCEP para cubrir las necesidades de la planta de personal en el marco de los principios de igualdad para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.
- ✓ Establecer el estado de las vacantes definitivas existentes en la planta de personal de la entidad.
- ✓ Plantear y efectuar las acciones requeridas al momento de provisión de vacantes, garantizando la continuidad y la calidad en la prestación del servicio de las dependencias del FONCEP.
- ✓ Llevar a cabo el monitoreo y seguimiento al aplicativo SIGEP y SIDEAP, de acuerdo con los movimientos administrativos, declaración de bienes y rentas y roles que se requieran.

6. RESPONSABLES

Las dependencias responsables respecto al Plan de Previsión de Recurso Humano son la Subdirección Financiera y Administrativa y el Área de Talento Humano.

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



**FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES**

7. DIAGNOSTICO

Como resultado del estudio técnico de necesidades de recurso humano, orientado a garantizar el cumplimiento de la misionalidad institucional, se identificó la necesidad de adelantar acciones para la provisión de los empleos públicos vacantes. En este sentido, se estableció un procedimiento que define las etapas, criterios y responsables para la provisión transitoria de dichos empleos, mediante la figura de encargo, tanto en vacantes definitivas como temporales.

Este procedimiento se enmarca en los principios de igualdad de oportunidades, mérito y transparencia, y busca generar condiciones que fortalezcan la motivación y el desarrollo profesional del personal con derechos de carrera administrativa, reconociendo sus competencias y trayectoria institucional.

Para cada vacante identificada se detallan los requisitos mínimos en cuanto a formación académica, experiencia y perfil de competencias, conforme a lo establecido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad. Esta información constituye la base para el análisis de elegibilidad de los servidores postulables y para la toma de decisiones en los procesos de encargo.

Se consideran dos tipos de vacante en el marco de este proceso:

Vacantes definitivas: aquellas en las que no existe un titular con nombramiento en propiedad, ya sea de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentran en alguna de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, comisiones, encargos, ascensos, entre otras.

En cumplimiento del principio de mejora continua y con el propósito de fortalecer la gestión institucional del talento humano, el pasado 3 de junio de 2025 se publicó la versión 2 del documento "Procedimiento para la provisión de empleos mediante encargos" (código DT-EST-GTH-014), el cual recoge los lineamientos actualizados y orienta a las áreas responsables en la aplicación transparente y eficiente de esta modalidad de provisión, en concordancia con los principios de mérito, igualdad y oportunidad que rigen la función pública.

Este mecanismo permite asegurar la continuidad del servicio, optimizar los recursos humanos disponibles y responder de manera oportuna a las necesidades operativas de las dependencias, mientras se surte el proceso de provisión definitiva conforme a las normas vigentes y en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

8. NECESIDADES DE PERSONAL

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

Las necesidades de personal son entendidas como “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.”¹. Su porcentaje de cumplimiento se mide por el número de total de cargos provistos sobre el número total de cargos aprobados de las plantas global y temporal y el plazo para ejecutar este plan es anual, aunque lo más eficiente es que no haya demoras en la provisión de los cargos, ya que lo que se busca es contar con el total del talento humano requerido para cumplir con los compromisos adquiridos por cada dependencia y la entidad frente al Plan Distrital de Desarrollo y el Plan Operativo Anual.

Al 30 de junio de 2025, la Entidad cuenta en su Planta de Personal Global de ochenta y un (81) empleos donde se identifican 13 vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa, las cuales presentan distintas formas de provisión temporal mientras se adelantan los procesos para su cobertura definitiva. Del total, 7 vacantes se encuentran provistas mediante la figura de encargo, 4 mediante nombramiento provisional, y 1 se encuentra en proceso de nombramiento provisional, lo que evidencia el cumplimiento parcial del deber de garantizar la continuidad en la prestación del servicio.

Mediante el Acuerdo No. 99 del 20 de diciembre de 2023, se convocó y se establecieron las reglas del Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto, con el objetivo de proveer seis (6) vacantes definitivas, correspondientes a igual número de empleos. Este proceso, a la fecha de la presente comunicación, se encuentra en la etapa de aplicación de pruebas funcionales y comportamentales, programadas para el próximo 13 de julio de 2025.

OPEC CNSC	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
211828	Profesional Universitario	219	18
205493	Profesional Universitario	219	18
205871	Técnico Operativo	314	19
210649	Técnico Operativo	314	15
205497	Técnico Operativo	314	09
205498	Técnico Operativo	314	09

Fuente: Área de Talento Humano

Ahora bien, de las trece (13) vacantes definitivas que se registran actualmente en la entidad, siete (7) no fueron incluidas en el proceso de selección referido, estas se muestran a continuación:

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	FORMA DE PROVISIÓN ACTUAL	FECHA GENERACIÓN VACANTE
Profesional Universitario	219	18	ENCARGO	02/01/2022
Profesional Universitario	219	15	ENCARGO	26/09/2019
Técnico Operativo	314	21	ENCARGO	02/07/2024

¹ Numeral 1, Art. 17, 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.”

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	FORMA DE PROVISIÓN ACTUAL	FECHA GENERACIÓN VACANTE
Técnico Operativo	314	15	ENCARGO	23/04/2024
Técnico Operativo	314	11	EN PROCESO DE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	16/07/2024
Secretario Ejecutivo	425	26	ENCARGO	01/04/2024
Conductor	480	16	PROVISIONAL	23/02/2024

Fuente: Área de Talento Humano

En cumplimiento del artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, dichas vacantes fueron debidamente reportadas en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO. No obstante, dado que estas vacantes difieren de las inicialmente reportadas en el proceso en curso, no es viable su provisión mediante el uso de listas de elegibles bajo los conceptos de “mismo empleo” ni “empleo equivalente”.

No obstante lo anterior, una vez sean expedidas las listas de elegibles correspondientes al proceso de selección en curso, esta Entidad procederá a solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil el estudio técnico respectivo que permita verificar la posibilidad de utilización de dichas listas para la provisión de las vacantes señaladas, en atención a los criterios de identidad, equivalencia y afinidad de los empleos, conforme a lo previsto en el artículo 2.2.6.35 del Decreto 1083 de 2015 y demás normas concordantes. Este estudio incluirá la validación de los perfiles, funciones y requisitos establecidos en el manual específico de funciones y competencias laborales, con el propósito de determinar si se configuran las condiciones necesarias para el uso de listas de elegibles bajo las figuras de “mismo empleo” o “empleo equivalente”.

En caso de que, con fundamento en dicho análisis técnico, se establezca la imposibilidad de emplear las listas expedidas, esta Entidad adelantará la gestión correspondiente para la provisión de estas vacantes mediante la convocatoria y realización de un nuevo concurso público de méritos, dando cumplimiento a los principios de publicidad, transparencia, igualdad de oportunidades y mérito consagrados en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos impartidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

9. ESTRATEGIAS DE PROVISIÓN

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, los empleos públicos podrán ser provistos de manera definitiva, mediante concurso público de méritos, o de forma transitoria, a través de las figuras de encargo o nombramiento provisional, conforme a las disposiciones legales vigentes.

Por su parte, la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, define la carrera administrativa como un sistema técnico de administración de personal orientado a garantizar la eficiencia de la administración pública y a ofrecer condiciones de estabilidad e

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público. Para tal fin, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera deben darse exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección que aseguren principios de transparencia, objetividad e imparcialidad.

En concordancia con este marco normativo, la Entidad ha adelantado la identificación de las necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano para el período anual, teniendo en cuenta las medidas asociadas al ingreso, ascenso, capacitación y formación.

Durante la vigencia 2025, las vacantes que se presenten serán provistas conforme a las siguientes modalidades, de acuerdo con el tipo de empleo y la naturaleza de la vacancia:

- Provisión definitiva mediante concurso de méritos en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), conforme a los procesos de selección vigentes.
- Provisión transitoria a través de encargo, cuando se trate de servidores que reúnan los requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias y que ocupen un empleo en carrera administrativa.
- Nombramiento provisional, en los casos y condiciones permitidos por la ley, para garantizar la continuidad del servicio en vacantes que no puedan ser cubiertas de forma inmediata por personal de carrera.

Estas acciones permiten avanzar en una gestión técnica y planificada del talento humano, en consonancia con los principios de mérito, eficiencia y legalidad que rigen el empleo público.

9.1. Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

La Entidad efectuará los nombramientos de empleos de LNR de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015. (Modificado por el Decreto 648 de 2017) Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública y los publicará en la web de la entidad <http://www.foncep.gov.co/content/nombramientos>:

9.2. Provisión definitiva de cargos de carrera administrativa a través de concurso de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil

La Entidad adelantará mediante proceso de selección llevado a cabo junto con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC la provisión definitiva de las vacantes reportadas en el aplicativo SIMO.

9.3. Fortalecimiento del Manual de Funciones y Competencias Laborales

De acuerdo con los análisis realizados por el área de Talento Humano en las distintas dependencias del FONCEP, y en atención a las disposiciones normativas vigentes, se ha identificado la necesidad de revisar, analizar y reformular algunas funciones incluidas en el

Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL). Esta revisión responde al objetivo de adaptar el talento humano a las nuevas funciones misionales adquiridas por el Fondo en el marco del Plan de Desarrollo Distrital. En 2022, se evidenció la necesidad de incorporar empleos estratégicos, como el Profesional Especializado Código 222 Grado 30 en la Oficina de Control Disciplinario Interno (OCDI) y el Profesional Universitario Código 219 Grado 18 en la Dirección General, formalizados mediante la Resolución SFA-000108 del 4 de agosto de 2022. Dichas modificaciones se orientaron a dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, en lo relativo a la separación de las etapas de instrucción y juzgamiento en los procesos disciplinarios.

En este contexto, la etapa de instrucción quedó a cargo de la OCDI, mientras que la de juzgamiento fue asignada a la Subdirección Jurídica, con el propósito de fortalecer tanto la gestión jurídica como el control disciplinario interno de la Entidad. Durante 2023, se avanzó en la modificación integral del MEFCL, con base en criterios técnicos como la armonización con el modelo de planta global y flexible, la movilidad funcional, la flexibilización del requisito de experiencia, y el rediseño de fichas para asegurar que se enfoquen en funciones y no en tareas.

En este marco, actualmente se ejecuta un contrato de prestación de servicios enfocado en una reorganización interna que permita adecuar la planta de personal. Esta intervención tiene como propósito actualizar el MEFCL, garantizando su alineación con las necesidades institucionales, los procesos internos y los cambios normativos y administrativos vigentes.

Las oportunidades de mejora identificadas ratifican la importancia de avanzar en este ajuste como una estrategia clave para el fortalecimiento de la gestión del talento humano y la optimización de la eficiencia operativa del FONCEP.

10. PROCESOS DE ENCARGOS

La figura del encargo consiste en la designación de un servidor público con derechos de carrera administrativa para desempeñar temporalmente un empleo que se encuentre vacante, ya sea de forma definitiva o transitoria, siempre que cumpla con los requisitos establecidos para el ejercicio de este. Esta designación se mantiene mientras se surte el proceso de selección correspondiente o hasta que se produzca la restitución del titular del cargo.

En caso de presentarse la necesidad de cubrir vacantes de carácter temporal o transitorio, el FONCEP adelanta los procesos de encargo en estricto cumplimiento de lo establecido en las Leyes 909 de 2004 y 1960 de 2019, así como en la Circular 0117 de 2019 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. Estas actuaciones se desarrollan con el propósito de garantizar los derechos de los servidores públicos inscritos en carrera administrativa y asegurar la continuidad en la prestación del servicio.

Con el fin de fortalecer y estandarizar este procedimiento, el pasado 3 de junio de 2025 se

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

publicó la versión 2 del documento “Procedimiento para la provisión de empleos mediante encargos” (código DT-EST-GTH-014), el cual recoge los lineamientos actualizados y orienta a las áreas responsables en la aplicación transparente y eficiente de esta modalidad de provisión, en concordancia con los principios de mérito, igualdad y oportunidad que rigen la función pública.

11. NOMBRAMIENTOS EN PROVISIONALIDAD

Mediante esta modalidad se busca realizar la provisión de empleos vacantes temporales de carrera administrativa de la planta de personal mediante nombramiento en provisionalidad, dando cumplimiento a las condiciones, principios y requisitos establecidos por la Constitución Política, la normatividad vigente y la jurisprudencia constitucional y contenciosa administrativa aplicable.

A esta modalidad de provisión solo se acudirá después de no ser posible la provisión de las vacantes mediante la figura de encargos. Este proceso se adelantará, luego de efectuar el Estudio Técnico de verificación de requisitos de los funcionarios de Carrera Administrativa.

12. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE LA PLANTA PERSONAL

El presupuesto de funcionamiento asignado para la planta de personal durante el 2025 asciende a un total anual \$ 15.941.805.000 incluyendo todos los factores salariales.

13. INDICADORES Y METAS

Para valorar las gestiones del Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023, en el Área de Talento Humano se cuenta con el siguiente indicador:

Indicador Plan de Previsión Recursos Humanos

Nombre del indicador	Objetivo	Tipo	Meta	Formula	Frecuencia Medición	Registro
Porcentaje actualizado del estado de las vacantes cargadas en la Oferta Pública de Empleos- OPEC	Actualizar las vacantes de los cargos de la entidad para disponer de la información al día	Efectividad	Actualizar el 100 por ciento del estado de las vacantes cargadas en la Oferta Pública de Empleos- OPEC	(Sumatoria de vacantes definitivas actualizadas en la OPEC / Total de vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa) *100	Semestral	OPEC actualizada

14. RIESGOS ASOCIADOS

Riesgos Plan de Previsión Recursos Humanos

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

Causa(s) probable(s)	Riesgo	Control	Responsable	Probabilidad	Impacto
Desconocimiento de la normatividad	Omisión de los cambios y actualizaciones de los reportes que la entidad debe efectuar a la Comisión Nacional del Servicio Civil	Revisión semestral del estado de las vacantes de la entidad	Área de Talento Humano	Baja	Bajo
No apropiación de recursos para el pago de uso de lista de elegibles y nuevas convocatorias	Omitir la provisión de recursos en el PAA y PAC vigente del Área de Talento Humano	Reporte PAA Y PAC de acuerdo con las vacantes y uso de lista de elegibles reportados en SIMO	Área de Talento Humano	Media	Alta

15. PROVISION DE VACANTES PROYECTADA 2025

La Entidad tramitó la expedición de los CDP 450 y 451 con el fin de realizar el pago de uso de lista de elegibles y ofertar los empleos vacantes en la Convocatoria Distrito Capital VI, de conformidad con el Acuerdo No. 099 del 20 de diciembre de 2023. A continuación, se detallan los empleos a proveer:

NIVEL JERARQUICO	NUMERO DE EMPLEOS	NUMERO DE VACANTES
Profesional	2	2
Técnico	4	4
Asistencial	0	0
TOTAL	6	6

Respecto a las cuatro (4) vacantes existentes, actualmente se adelanta el proceso de encargo para los empleos denominados Profesional Universitario, Código 219, Grado 15, y Técnico Operativo, Código 314, Grado 15. Asimismo, se está llevando a cabo la convocatoria de elección para proveer, mediante nombramiento provisional, dos (2) vacantes en el empleo Técnico Operativo, Código 314, Grado 11, toda vez que ninguno de los servidores de carrera administrativa que cumplieran con los requisitos para el otorgamiento del encargo aceptó la designación

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
001	Enero de 2025	Creación y adopción del documento
002	Julio de 2025	Se actualizó y fortaleció el contenido del documento relacionado con la gestión del talento humano en el FONCEP, incorporando los siguientes elementos:

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98
Edificio Condominio Parque Santander
Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co



FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
		<p>Descripción de la población de empleados públicos del FONCEP: Se actualizó la información estadística y cualitativa sobre el total de servidores públicos vinculados a la Entidad, niveles jerárquicos.</p> <p>Tipo de vinculación de los empleados: Se especificaron las diferentes formas de vinculación (carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción, entre otras), para contar con un panorama claro sobre la estabilidad y características contractuales del personal.</p> <p>Distribución de género: Se incluyó un análisis de la participación de hombres y mujeres en la planta de personal, con el fin de identificar posibles brechas y orientar acciones institucionales hacia la equidad de género.</p> <p>Diagnóstico del talento humano: Se fortaleció el diagnóstico institucional mediante el análisis de variables como edad, lo que permite una mejor comprensión del perfil y comportamiento del recurso humano.</p> <p>Identificación de necesidades de personal: Se determinaron las necesidades actuales y proyectadas de talento humano, en función de las cargas laborales, los procesos misionales y los objetivos estratégicos de la Entidad.</p> <p>Fortalecimiento del Manual de Funciones y Competencias Laborales: Se realizaron ajustes y precisiones en los cambios efectuados en el MEFCL y lo que se plantea realizar en la presente vigencia.</p> <p>Proceso de encargos: Se revisó y actualizó la información relacionada con los criterios y lineamientos aplicados en los procesos de encargo de funciones, asegurando transparencia, cumplimiento normativo y adecuada gestión de vacancias temporales.</p> <p>Provisión de vacantes proyectadas: Se incorporó una proyección de los empleos a proveer en la vigencia 2025, con base en análisis de tendencias, movimientos esperados del personal y requerimientos operativos de la Entidad.</p>

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
<p>CINDY LORENA CUÉLLAR BECERRA Contratista Área Talento Humano</p> <p>YADIRA TAPIERO DUCUARA Contratista Área Talento Humano</p>	<p>LEIDY CAROLINA ROJAS ROJAS Responsable del proceso Asesor Responsable Área Talento Humano</p> <p>DANIEL PARRA SILVA Profesional Contratista Asesor Oficina Asesora de Planeación</p>	<p>JACKELINE LEÓN WILLIS Líder del proceso Subdirectora Financiera y Administrativo</p> <p>JOAQUIN MANUEL GRANADOS Jefe Oficina Asesora de Planeación</p>

Sede Principal

Carrera 6 Nro. 14-98

Edificio Condominio Parque Santander

Teléfono: +571 307 62 00 || www.foncep.gov.co**FONDO DE
PRESTACIONES ECONÓMICAS,
CESANTÍAS Y PENSIONES**