



FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025

LUIS ENRIQUE CORTES CALLEJAS
Director General (E)

MARTHA FABIOLA LÓPEZ JIMÉNEZ
Subdirectora Administrativa y Financiera (E)

JAIRO VARGAS RODRÍGUEZ
Profesional Especializado
Coordinador del Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano



FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025

GRUPO GESTIÓN TALENTO HUMANO

Bogotá, D.C., enero de 2025



TABLA DE CONTENIDO

	Página.
1. INTRODUCCIÓN	4
2. METODOLOGIA	5
3. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	5
3.1 CALCULO DE EMPLEOS NECESARIOS – ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL	5
3.2 PROVISIÓN DE EMPLEOS	6
3.3 ESTIMACIÓN DE COSTOS DE PERSONAL	6
4. ANEXO	



1. INTRODUCCIÓN

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"*, en el artículo 17, establece 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. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades:

"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."

Este documento presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, el cual busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, así como establecer los lineamientos para la provisión de los mismos, con el fin de garantizar la prestación del servicio. Asimismo, esta herramienta busca garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades del personal y mejorar los procesos de gestión administrativa de la Entidad.



2. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República para la vigencia 2025, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Basados en el análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. También se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal de la Entidad.

3. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL FONDO

3.1. Cálculo de Empleos Necesarios – Análisis de la Planta Actual

En atención a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes, con corte a 31 de diciembre de 2024, se tiene un número de veintisiete (27) empleos en vacancia definitiva, los cuales están provistos mediante nombramiento con carácter provisional y de encargo con funcionarios de carrera administrativa, los cuales se han reportado en el aplicativo SIMO, de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

DISTRIBUCIÓN DE CARGOS OCUPADOS Y EN VACANCIA POR NIVEL JERARQUICO Y EMPLEO

NIVEL	DENOMINACIÓN	Empleos	Provisionalidad o encargo	VACANCIA DEFINITIVA	TOTAL SIMO
DIRECTIVO	Director General	LNYR	0	0	0
	Subdirección Prestaciones Económicas	LNYR	0	0	0
	Subdirección Administrativa Y Financiera	LNYR	0	0	0
ASESOR	Asesor Control Interno	LNYR	1	1	0
	Asesor Oficia Asesora Jurídica	LNYR	0	0	0
	Asesor Oficia planeación y Sistemas	LNYR	0	0	0
PROFESIONAL	Profesional Especializado	LNYR	0	0	0
	Profesional Especializado	9	8	8	8
	Profesional Universitario	8	7	8	8
TECNICO	Técnico Administrativo	11	6	6	6
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	10	3	3	3
	Secretario Ejecutivo	LNYR	0	0	0
	Secretario Ejecutivo	3	3	2	2
	Conductor Mecánico	1	0	0	0
	Auxiliar de Servicios Generales	3	1	1	1
TOTAL		53	15	17	26



3.2. Provisión de los Empleos

La provisión de los empleos vacantes en el Fondo de Previsión Social del Congreso de la República se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

- a. Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción y Planta Transitoria. La Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1° del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 658 de 2024.
- b. Provisión de Vacantes Definitivas de empleos de carrera, las cuales se realizan mediante Concurso de Méritos, en cumplimiento de las directrices que imparta la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.
- c. Racionalización de la Planta de Personal. Consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

3.3. Costo de Personal

La entidad cuenta con un Costo de Personal de planta para la vigencia 2025, aproximado de \$5.578.349.000.00, contemplando salario, prestaciones sociales, parafiscales y aportes al Sistema General de Seguridad Social, valor que se ajustará con el Decreto de incremento salarial para la vigencia 2025.

4. Anexo
Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025.