

	PLAN	CÓDIGO: FR-EFR-GTH-004
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	FECHA: 28/ENE/2026

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
4	23/03/2023	Concepto radicado No.: 20233000120201 como los trabajadores oficiales no se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004 y los servidores de esta naturaleza constituyen una mayoría en las empresas industriales y comerciales del Estado, éstas no estarían en la obligación de elaborar el plan de previsión de talento humano.
5	27/01/2025	Actualización de la introducción, objetivos, alcance, documentación de referencia, términos y definiciones, condiciones de operación y seguimiento y control para la vigencia 2025.
6	28/01/2026	Actualización del documento conforme al procedimiento PR-EFR-DEP-004 Mantenimiento de la información documentada, incorporando la modificación del objetivo, la actualización de la documentación de referencia, la información correspondiente a la planta de personal de la vigencia y el detalle de las actividades programadas.

RESPONSABLE	CARGO	NOMBRE	FIRMA
APROBÓ	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		
REVISÓ	Directora Administrativa y Financiera	Yanny Lugdy Carrión Pedraza	Firmado Electrónicamente
	Jefe Oficina Asesora de Planeación Institucional	Deiryn Edith Reyes Medellín	Firmado Electrónicamente
ELABORÓ	Contratista Dirección Administrativa y Financiera	Nubia Esperanza Prieto Gutiérrez	Firmado Electrónicamente

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

	PLAN	CÓDIGO: FR-EFR-GTH-004
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	FECHA: 28/ENE/2026

1. OBJETIVO

Garantizar la disponibilidad de personal idóneo y capacitado para desempeñar eficientemente los empleos de la Empresa Férrea Regional, mediante la planificación estratégica anual del talento humano, el fortalecimiento de las competencias laborales y el diseño de estrategias de planeación que permitan cubrir las necesidades de la planta de personal, en concordancia con los lineamientos del Gobierno Nacional y las políticas de austeridad y eficiencia del gasto público, contribuyendo así al cumplimiento oportuno y exitoso de los objetivos y metas institucionales.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar mecanismos para recolectar y actualizar información del personal que permitan conocer la disponibilidad del capital humano de la Empresa Férrea Regional S.A.S.
- Identificar y hacer seguimiento a las necesidades de personal y a los empleos vacantes de la entidad, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- Adelantar procesos de encargos, encargo de funciones y verificación de perfiles, conforme a la normatividad vigente y al Manual de Funciones, garantizando la idoneidad del personal.
- Estimar los costos de personal y asegurar su financiación dentro del presupuesto asignado, en observancia de los principios de eficiencia y austeridad del gasto público.

2. ALCANCE

El Plan de Previsión del Recurso Humano se aplicará de manera transversal en todas las dependencias de la Empresa Férrea Regional, como un instrumento de planeación que permite anticipar y atender de forma oportuna las necesidades de personal. Su implementación se fundamenta en la Constitución Política y en la normatividad vigente que regula el empleo público, la gestión del talento humano, los empleos de libre nombramiento y remoción, los trabajadores oficiales, los aprendices SENA, garantizando la idoneidad del personal, la continuidad del servicio y el uso eficiente de los recursos públicos.

3. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA:

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan Previsión de recursos Humano se encuentra:

- Ley 1955 de 2019. Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 pacto por Colombia, pacto por la equidad: establece la necesidad de mejorar la eficiencia de la administración pública mediante una gestión moderna que incluya la contratación de

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

	PLAN	CÓDIGO: FR-EFR-GTH-004
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	FECHA: 28/ENE/2026

personal capacitado y la revisión de la estructura institucional del Estado, con el fin de optimizar los recursos humanos y adaptar los puestos de trabajo a las necesidades del Plan Nacional de Desarrollo.

- Decreto 2365 de 2019 sobre los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.
- Ley 1960 de 2019, "Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 temas de administración de personal, situaciones administrativas y retiro de los empleados públicos.
- Ley 1780 de 2016, sobre la promoción del empleo y el emprendimiento juvenil.
- Decreto 1083 de 2015: "Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adáptese 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 1085 de 2015. 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.
- Decreto 1085 2015 Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. 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".
- Ley 1474 de 2011: "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública."
- Decreto 2482 de 2012: Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- 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 581 de 2000. Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional 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.
- Ley 2466 por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

	PLAN	CÓDIGO: FR-EFR-GTH-004
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	FECHA: 28/ENE/2026

una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

- Circular externa 0083 de 2025 INSTRUCTIVO DE IMPLEMENTACIÓN DE REFORMA LABORAL - ARTÍCULO 21 DE LA LEY 2466 DE 2025 SOBRE CONTRATO DE APRENDIZAJE.

4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **EMPLEO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN:** Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.
- **ENCARGO:** Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017).
- **MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG:** Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.
- **NOMBRAMIENTO ORDINARIO:** Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerles que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).
- **PLANTA DE PERSONAL:** La planta de personal, es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una organización, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecidos por la ley.
- **PREVISIÓN:** El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad.
- **TRABAJADORES OFICIALES:** Relación contractual, existe un contrato laboral de trabajo que contiene las condiciones de la relación. El régimen laboral para los

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

	PLAN	CÓDIGO: FR-EFR-GTH-004
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	FECHA: 28/ENE/2026

trabajadores oficiales está contenido en el mismo contrato de trabajo, así como en la convención colectiva, pacto colectivo, reglamento interno de trabajo.

- **VACANCIA DEFINITIVA:** Un empleo se encuentra en vacancia definitiva cuando se presentan las causales señaladas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015; es decir, la vacancia definitiva en sentido material implica la separación o retiro del servicio del empleado que lo venía desempeñando.
- **APRENDICES SENA:** Se considera Aprendiz SENA a toda persona matriculada en los programas de formación profesional de la Entidad, en cualquier tipo de formación (titulada y complementaria) de larga duración, en las diferentes modalidades (presencial, virtual o a distancia), en programas realizados en el marco de convenios suscritos por la entidad y los que sean beneficiarios de los centros de convivencia que tiene la institución.

5. CONDICIONES DE OPERACIÓN

El plan de previsión de recursos humanos surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el Decreto 1083 de 2015. 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.

En razón al tipo de empleados públicos vinculados a la entidad, la Gerencia General de la Empresa Férrea Regional S.A.S. actúa como autoridad nominadora y es la encargada de establecer el proceso de selección de dichos servidores, definiendo los requisitos de formación y experiencia conforme a lo dispuesto en el Acuerdo 26 del 1 de diciembre de 2025, “Por el cual se modifica 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” y el Acuerdo No. 25 del 1 de diciembre De 2025 “*Por el cual se actualiza la Organización Interna de la Empresa Férrea Regional S.A.S., se modifican las funciones de sus Dependencias y se dictan otras disposiciones*”, atendiendo las necesidades institucionales y operacionales de la Empresa Férrea Regional S.A.S.

5.1. ARTICULACIÓN CON LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y EL DECRETO 612 DE 2018

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Empresa Férrea Regional S.A.S. para la vigencia 2026 se formula en cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Decreto 612 de 2018, el cual dispone la integración de los planes institucionales como parte del ejercicio de planeación y gestión de las entidades públicas.

En este sentido, el presente Plan se articula con el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Institucional, constituyéndose en un insumo para la adecuada gestión del talento

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

	PLAN	CÓDIGO: FR-EFR-GTH-004
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	FECHA: 28/ENE/2026

humano, en coherencia con las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestal de la entidad.

Así mismo, el Plan de Previsión de Recursos Humanos se encuentra articulado con los planes que conforman la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en particular con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar e Incentivos, garantizando una gestión integral, coordinada y coherente del recurso humano.

El seguimiento y evaluación de este Plan se realizará a través de los mecanismos institucionales definidos, en especial mediante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD, permitiendo verificar su cumplimiento, realizar los ajustes a que haya lugar y asegurar su alineación permanente con los objetivos estratégicos de la entidad.

5.2. DESCRIPCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

El Acuerdo No. 25 del 1 de diciembre de 2025 de la Empresa Férrea Regional - EFR establece la organización interna, determina las funciones y dependencias de los empleados de planta de la empresa. Así como también se establece el manual específico de funciones, la denominación del cargo, el código, su naturaleza, el perfil del cargo entre otros. La EFR cuenta con una planta de 17 empleos públicos de libre nombramiento y remoción con los siguientes niveles jerárquicos.

Tabla 1. Planta actual

Cargos	Asesor	Asistencial	Directivo	Profesional	Técnico	Total, general
Gerente General de Entidad Descentralizada			1			1
Subgerente General			1			1
Director Administrativo			1			1
Jefe de Oficina			2			2
Subdirector Técnico			3			3
Director Técnico			3			3
Tesorero				1		1
Técnico Administrativo					1	1
Jefe de Oficina Asesora	3					3
Conductor Mecánico		1				1

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

	PLAN	CÓDIGO: FR-EFR-GTH-004
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	FECHA: 28/ENE/2026

Total general	3	1	11	1	1	17
----------------------	----------	----------	-----------	----------	----------	-----------

Ilustración 1. Planta actual de la EFR.

De los 17 empleos de libre nombramiento y remoción 16 se encuentran previsto y un empleo que corresponde al nivel directivo se encuentra vacante. significa que el porcentaje de provisión actual de planta para los empleados de libre nombramiento y remoción es de 94% con corte al 20 de enero de 2026.

5.2.1. Distribución porcentual de los empleos de Libre Nombramiento y Remoción

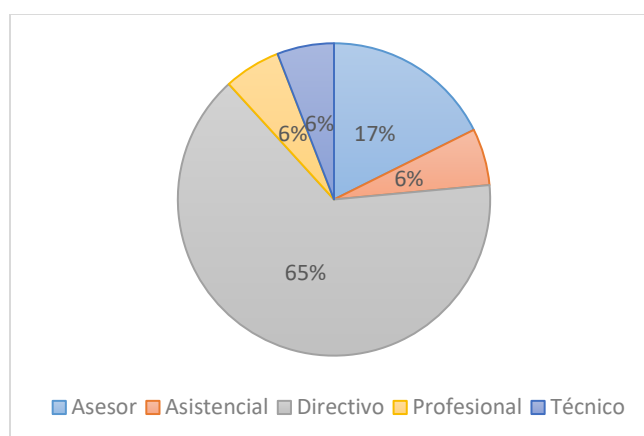


Ilustración 2. Distribución porcentual de los empleos LNR

Cabe aclarar, los cargos públicos previamente mencionados son de libre nombramiento y remoción nombrados por la competencia nominadora de la gerencia de la empresa, con excepción del cargo de jefe de Control Interno, quien será designado por el Gobernador del Departamento por un período fijo de cuatro años, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011.

	PLAN	CÓDIGO: FR-EFR-GTH-004
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	FECHA: 28/ENE/2026

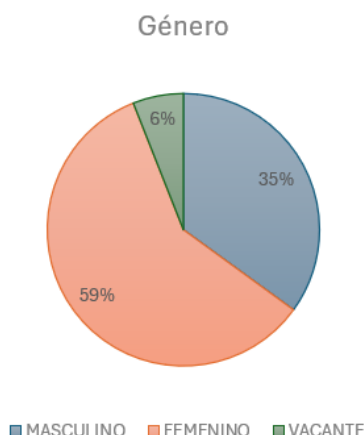


Ilustración 3. Distribución por género - Planta de personal EFR

En la Ilustración N°3 sobre la distribución de los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción en la Empresa Férrea Regional, observamos que el 35% son de género masculino y el 59% corresponde al género femenino y para enero del 2026 existe una vacante que corresponde al 6%. Este dato refleja una mayor participación femenina en los cargos de libre nombramiento y remoción dentro de la entidad.

La distribución evidencia que el porcentaje de mujeres supera en un 24 % al de los hombres en estos cargos, lo cual sugiere que la empresa ha logrado avances significativos en la inclusión de mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones, constituyéndose en un aspecto positivo en términos de equidad de género.

5.2.2. Vacantes definitivas de empleos de libre nombramiento y remoción

Actualmente la Empresa Férrea Regional - EFR tiene una vacante definitiva que corresponde al empleo jefe de oficina código 6 grado 1 de la oficina de control interno que será previsto de acuerdo con la autoridad nominadora quien será designado por el Gobernador del Departamento por un período fijo de cuatro años, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011.

5.2.3. Trabajadores Oficiales

Los trabajadores oficiales conforman una parte de la planta de personal de la Empresa Férrea Regional, pero no están sujetos a la carrera administrativa. Por lo tanto, los lineamientos relacionados con la vacancia, provisión y retiro de estos empleados no están regulados por la ley del empleo público. Sin embargo, se establece la cantidad y tipo de cargos a vincular, dada su relevancia en la planificación del talento humano y en la estrategia de provisión de personal.

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

	PLAN	CÓDIGO: FR-EFR-GTH-004
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	FECHA: 28/ENE/2026

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE VACANTES DE TRABAJADORES OFICIALES

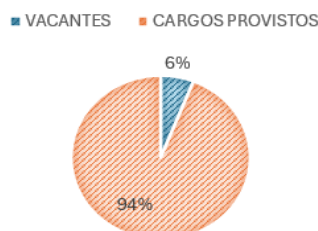


Ilustración 4. Distribución porcentual de vacantes de T.O.

De acuerdo con la Ilustración N° 4, el 94% de los cargos de trabajadores oficiales están provistos, mientras que únicamente el 6% (equivalente a 3 vacantes) con corte al 20 de enero de 2026 deberían ser provisionadas durante la vigencia 2026. Los 3 cargos vacantes serán provistos de acuerdo con la necesidad del servicio, y en cumplimiento al procedimiento establecido.

Distribución porcentual de los Trabajadores Oficiales por género

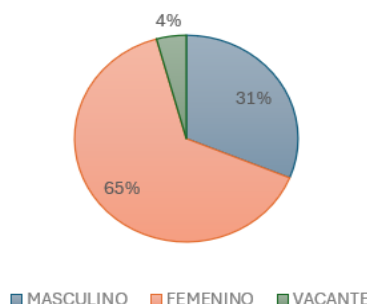


Ilustración 5. Distribución porcentual de los Trabajadores Oficiales por género

Ilustración N° 5., que reflejan la distribución de género entre los trabajadores oficiales de la Empresa Férrea Regional, muestra que el 31% de los trabajadores oficiales son de género masculino, mientras que el 65% corresponde al género femenino y el 4% corresponde a las vacantes actuales. Por ende, la distribución de género en los trabajadores oficiales de la Empresa Férrea Regional refleja una mayor participación femenina.

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

	PLAN	CÓDIGO: FR-EFR-GTH-004
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	FECHA: 28/ENE/2026

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS TRABAJADORES OFICIALES POR EDAD

■ 24 A 28 AÑOS ■ MAYORES DE 28 AÑOS

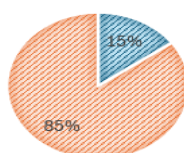


Ilustración 6. Distribución porcentual de los Trabajadores Oficiales por edad

La distribución de edades de los trabajadores oficiales en la Empresa Férrea Regional muestra que el 15% de los empleados tiene entre 24 y 28 años, mientras que el 85% es mayor de 28 años. Este porcentaje indica que, aunque una parte significativa de la plantilla laboral está compuesta por personas jóvenes, la mayoría de los trabajadores supera los 28 años.

Existen lineamientos para proveer las vacancias presentadas en la Empresa Férrea Regional, una vez los aspirantes que participan en el proceso de selección culminan con éxito las etapas y completan los requisitos del proceso de selección se vincula a la Empresa Férrea Regional como trabajador oficial bajo un contrato de trabajo.

6. ESTIMACIÓN DE GASTOS DE PERSONAL

La planta de la Empresa Férrea Regional SAS, de acuerdo con la descripción del numeral anterior, se conforma de 65 cargos, 17 empleos de libre nombramiento y remoción y 48 trabajadores oficiales, financiados en su totalidad con recursos propios conformando así la planta de personal permanente que se encuentra amparada bajo el Certificado Disponibilidad Presupuestal CDP N°. 2026000014 del año 2026 con valor de \$12.055.602.000 lo que permite cubrir los gastos de los servidores actuales y de las vacantes vigentes en caso de presentarse.

7. 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 el recurso humano existente, entre ellos:

- **Para libre nombramiento y remoción (LNR):** 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 La

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

	PLAN	CÓDIGO: FR-EFR-GTH-004
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	FECHA: 28/ENE/2026

Dirección Administrativa y Financiera verificará el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. los requisitos de formación y experiencia requeridos para cubrir las vacantes.

- **Trabajadores oficiales:** La Dirección Administrativa ha diseñado un procedimiento detallado para el proceso de selección y vinculación, que define claramente los requisitos y las etapas a seguir. El objetivo es identificar a los aspirantes más idóneos, evaluando su formación, experiencia, conocimientos generales y específicos, así como sus competencias laborales. El proceso incluye la valoración de hojas de vida, prueba de conocimientos, prueba psicométrica, entrevista y examen médico ocupacional, garantizando que el personal seleccionado cumpla con los perfiles requeridos y pueda contribuir efectivamente al cumplimiento de las funciones y objetivos institucionales.
- **Encargos temporales:** solo aplicará para empleos de libre nombramiento y remoción y 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 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

8. DETALLES DE LA ACTIVIDAD

El siguiente cronograma de actividades se presenta con carácter informativo, teniendo en cuenta que los trabajadores oficiales no se encuentran cobijados por la Ley 909 de 2004 y, por tanto, no son considerados empleados de carrera administrativa.

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

	PLAN		CÓDIGO: FR-EFR-GTH-004
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		VERSIÓN: 06
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		FECHA: 28/ENE/2026

EMPRESA FÉRREA REGIONAL S.A.S PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2026								
DETALLE		TRIM 1	TRIM 2	TRIM 3	TRIM 4	TOTAL	Responsable	Entregable
Ítem	Actividad	P	P	P	P	P		
1	Adelantar las gestiones necesarias para la provisión de cargos, cuando se requiera, conforme a la necesidad del servicio, la normatividad vigente y la disponibilidad presupuestal.						DAF	Soporte de la vinculación
2	Revisión de disponibilidad presupuestal requerida para la provisión de Talento Humano	1				1	DAF	Certificado de Disponibilidad Presupuestal para la vigencia
3	Verificar y, de ser necesario, actualizar el procedimiento institucional para la provisión de empleos públicos, conforme a la normatividad vigente (Actualizar si aplica en la vigencia).		1			1	DAF	Procedimiento revisado y actualizado (Si aplica en la vigencia)
4	Realizar el proceso de selección y vinculación de trabajadores oficiales (Cuando se requiera)						DAF	Proceso de verificación y vinculación - historia laboral

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

	PLAN		CÓDIGO: FR-EFR-GTH-004
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		VERSIÓN: 06
	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		FECHA: 28/ENE/2026

5	Realizar seguimiento trimestral a la ejecución del Plan de Previsión del Recurso Humano y a la situación de vacantes de la entidad.	1	1	1	1	4	OAPI	Acta de seguimiento
---	---	---	---	---	---	---	------	---------------------

Nota: El presente cronograma de actividades estará sujeto a las necesidades que se presenten en cada trimestre en relación con el proceso de vinculación de funcionarios; en consecuencia, las actividades previstas para ejecutarse cuando se requiera se desarrollarán exclusivamente de acuerdo con la necesidad del servicio, la normatividad vigente y la disponibilidad presupuestal de la respectiva vigencia, sin que la no provisión de cargos en un período determinado implique incumplimiento de la planificación establecida ni obligatoriedad en la provisión de cargos.

9. INDICADORES DE EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO

El seguimiento al Plan de Previsión del Recurso Humano de la Empresa Férrea Regional S.A.S. estará a cargo de la Oficina Asesora de Planeación Institucional, la cual verificará el avance y cumplimiento de las actividades y estrategias definidas en el Plan, así como la necesidad de la provisión de cargos que se presente en cada trimestre.

Con el fin de garantizar el control de la ejecución, se realizará un seguimiento periódico de manera trimestral, contrastando lo programado con lo efectivamente ejecutado y las necesidades reales de provisión identificadas.

INDICADOR DEL PLAN	
CUMPLIMIENTO	(Número de actividades ejecutadas del plan en el trimestre/ Número de actividades programadas en el trimestre) x 100

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo
Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630