



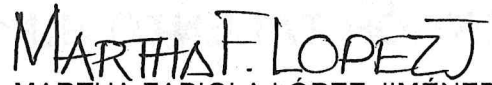
FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

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

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026



LUIS ENRIQUE CORTÉS CALLEJAS
Director General



MARTHA F. LOPEZ J
MARTHA FABIOLA LÓPEZ JIMÉNEZ
Subdirectora Administrativa y Financiera



JAIRO VARGAS RODRÍGUEZ
Profesional Especializado

Coordinador del Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano



FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

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

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026

GRUPO GESTIÓN TALENTO HUMANO

Bogotá, D.C., enero de 2026



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

TABLA DE CONTENIDO

	Página.
1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO	4
3. ALCANCE	4
4. DEFINICIONES	5
5. RESPONSABLE	5
6. METODOLOGIA DE PROVISION	6
7. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO	7
8. Anexo: PLAN ANUAL DE VACANTES 2024	9

1. INTRODUCCIÓN

El Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, proyecta, desarrolla y hace seguimiento al plan anual de vacantes en cumplimiento con lo establecido en el artículo 17 de la 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."*, las directrices que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y los lineamientos definidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes a través del aplicativo Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, con el propósito de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

En dicho Plan se relaciona el número y el perfil de dichos empleos que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los objetivos institucionales.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se van cubriendo las mismas o se generen otras, con el propósito de mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

2. OBJETIVO

Actualizar y registrar la información sobre los cargos vacantes de la entidad, con el objeto de identificar las necesidades existentes en la planta de personal, para definir estrategias para la provisión del talento humano en el Fondo de Previsión Social del Congreso de la República.

2.1. Objetivos Específicos

- Establecer las necesidades de personal de la planta de personal para cada una de las áreas.
- Implementar estrategias de provisión de los empleos vacantes en cumplimiento de las normas y disposiciones legales vigentes.
- Tramitar la provisión de los cargos en vacancia definitiva o temporal, de tal forma que no se afecte la prestación del servicio en la entidad.

3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes se constituye en una herramienta que permite aplicar de manera metodológica y controlada las tareas de los procesos y procedimientos establecidos para la provisión de los empleos vacantes en relación a:

- Cálculo de los costos de la planta de personal de la entidad, de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.



FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social

- Identificación de las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual de cada vigencia.

4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

4.1. Empleo Público:

El artículo 2o del Decreto Ley 770 de 2005, *"Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004."*, 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"*. Adicionalmente señala, que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

4.2. Nombramiento Provisional:

Consiste en la provisión de manera transitoria de un empleo de carrera administrativa, con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.

4.3. Nombramiento Ordinario:

Es el tipo de vinculación que se aplica para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.

4.4. Encargo:

Descrito en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, en el cual se señala que mientras se surte el proceso para proveer empleos de carrera administrativa y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados siempre y cuando acrediten los requisitos para su ejercicio.

4.5. Clasificación según la naturaleza de las funciones Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- 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.
- Nivel Asesor.: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.
- 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.



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

5. RESPONSABLE

El Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, será el responsable de elaborar, ejecutar y publicar en la página Web el Plan Anual de Vacantes, actualizarlo cada vez que se presenten vacancias definitivas en la planta de personal.

6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que al respecto imparte el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en especial lo contenido en el documento “Planeación de los Recursos”. para efectos de compilar la información de los empleos que harán parte del Plan Anual de Vacantes. El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano o a quien éste designe, elaborará el Plan Anual de Vacantes para cada vigencia, con la información de los cargos vacantes y se actualizará cada vez que se requiera, cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en la Ley 909 de 2004.

6.1 Metodología de Provisión En cumplimiento del Capítulo 4° del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP *“LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”*.

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará cumpliendo la siguiente metodología:

Atendiendo el artículo 1° del Decreto 612 de 2018, el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo Gestión de Talento Humano o a quien éste designe, publicará a más tardar el 31 de enero de cada año, los cargos en vacancia definitiva y actualizará el plan anual de vacantes incorporando las novedades que generen en el periodo por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará registro de dicha información en la base de datos creada para tal fin en el aplicativo SIMO - CNSC.

6.1.1 Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal

- Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento o remoción, debido a las causales provistas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017.

- Vacantes temporales: Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como encargos, licencias, comisiones, ascenso en período de prueba, entre otras (artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017). Los empleos públicos vacantes del Fondo se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004.

Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc. 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 la ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo. El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:

- a. Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el aplicativo Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC,
- b. Desde la Coordinación del Grupo de Talento Humano se dará cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.
- c. El Director General siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con el Coordinador del Grupo de Talento Humano y la dependencia donde se encuentra la vacante, el estudio de las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.
- d. Desde la Coordinación del Grupo de Talento Humano se procederá a revisar el cumplimiento de los requisitos mínimos requeridos para el desempeño del cargo establecido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales aprobado en la entidad, para presentarlo a la Dirección General.
- e. Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el Coordinador del Grupo ITG de Talento Humano, presentará los candidatos a la Dirección General o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.
- f. Desde el Grupo ITG de Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

6.1.2 Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

De conformidad con la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la ley. En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando así lo requiera la entidad.

7. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

El Plan Anual de Vacantes se desarrolla teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, *“LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE VACANTES”*.

Es una herramienta que tiene como fin estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes en el Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, con el propósito de establecer directrices y programar su provisión, a fin de no afectar el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal para tal efecto.

El Coordinador del Grupo de Talento Humano o a quien éste designe, proyectará el primer día hábil del año, los cargos vacantes y actualizará cada vez que se requiera el correspondiente plan con los empleos vacantes, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin. La información del formato del Plan Anual de Vacantes se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las vacantes o se generen nuevas. De igual forma se podrá establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

El Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, no cuenta con servidores que hayan cumplido la edad de retiro forzoso, no obstante, se identificaron 6 funcionarios en situación de pre pensionados, así:

GENERO No. FUNCIONARIOS Femenino 4, Masculino 3

Nota: Pre pensionados: Son aquellos afiliados al régimen de prima media que les falten tres (3) años o menos para reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez. Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad.

7.1. Las necesidades de planta de personal en el Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, están previstas en el Decreto 3993 del 16 octubre de 2008, "Por el cual se aprueba la modificación de la planta de personal del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República – Fonprecon", la entidad cuenta con la siguiente planta de personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL

N° de cargos	DENOMINACION	Código	Grado
1 (Uno)	Director General de Entidad Descentralizada	0015	24
1 (Uno)	Asesor	1020	09
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	22

PLANTA GLOBAL

N° de cargos	DENOMINACION	Código	Grado
2 (Dos)	Subdirector General de Entidad Descentralizada	0040	20
1 (Uno)	Jefe Oficina Asesora Jurídica	1045	09
1 (Uno)	Jefe Oficina Asesora de Planeación	1045	09
3 (Tres)	Profesional Especializado	2028	15
5 (Cinco)	Profesional Especializado	2028	14
2 (Dos)	Profesional Especializado	2028	13
7 (Siete)	Profesional Universitario	2044	10
1 (Uno)	Profesional Universitario	2044	03
3 (Tres)	Técnico Administrativo	3124	16
2 (Dos)	Técnico Administrativo	3124	14
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	13
3 (Tres)	Técnico Administrativo	3124	11
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	09
1 (Uno)	Técnico Operativo	3132	16
1 (Uno)	Auxiliar Administrativo	4044	21
2 (Dos)	Auxiliar Administrativo	4044	20
3 (Tres)	Auxiliar Administrativo	4044	19
2 (Dos)	Auxiliar Administrativo	4044	18
2 (Dos)	Auxiliar Administrativo	4044	15
3 (Tres)	Auxiliar de Servicios Generales	4064	13

1 (Uno)	Conductor Mecánico	4103	17
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	22
2 (Dos)	Secretario Ejecutivo	4210	21

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

NIVEL	DENOMINACIÓN	Empleos	Provistos en Carrera	Provisionalidad o encargo	En Vacancia Definitiva Reportados en SIMO
DIRECTIVO	Director General de Entidad Descentralizada	LNYR		0	0
	Subdirector General de Entidad Descentralizada	LNYR		0	0
	Subdirector General de Entidad Descentralizada	LNYR		0	0
ASESOR	Asesor – Con funciones de Control Interno	LNYR		0	0
	Asesor Oficia Asesora Jurídica	LNYR		0	0
	Asesor Oficia Planeación y Sistemas	LNYR		0	0
PROFESIONAL	Profesional Especializado (Tesorería)	LNYR		0	0
	Profesional Especializado	9	1	8	8
	Profesional Universitario	8		8	8
TECNICO	Técnico Administrativo	11	5	6	6
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	10	7	3	3
	Secretario Ejecutivo	LNYR		0	0
	Secretario Ejecutivo	3	2	1	1
	Conductor Mecánico	1	1	0	0
	Auxiliar de Servicios Generales	3	1	2	2
TOTAL		53	17	28	28

7.2 Costo de la Planta de Personal del Fondo

El Fondo de Previsión social del Congreso de la República cuenta con un Costo aproximado para cubrir los gastos asociados a los gastos de la planta de personal para la vigencia 2026, de \$5.150.000.000.00, 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 2026.

8. Anexo: PLAN ANUAL DE VACANTES 2026

FIN DEL DOCUMENTO

