



# FONDECUN

FONDO DE DESARROLLO DE  
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

## PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2023



Gobernación de Cundinamarca

Sede Administrativa  
Av. Carrera 10 No. 28-49 Torre A, Piso 21  
Teléfonos: 243 2328 / 243 2806

[www.fondecun.gov.co](http://www.fondecun.gov.co)  
@fondecun



## TABLA DE CONTENIDO

|  |   |
|--|---|
| INTRODUCCIÓN.....  | 3 |
| 1. OBJETIVOS.....  | 3 |
| 1.1 Objetivo General.....                                      | 3 |
| 1.2 Objetivos Específicos .....                                | 4 |
| 2. ALCANCE.....  | 4 |
| 3. NORMATIVIDAD .....  | 4 |
| 4. GENERALIDADES DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO..... | 5 |
| 5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL .....                     | 5 |
| 6. ESTIMACIÓN DE GASTOS DE PERSONAL.....                       | 6 |
| 7. PROVISIÓN DE EMPLEOS.....                                   | 7 |
| 7.1 Manejo de situaciones administrativas .....                | 7 |
| 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....                              | 8 |



## INTRODUCCIÓN

La política de 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 planes y estrategias el plan de previsión de recursos humano.

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece 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.

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.”

En este sentido el plan de previsión de recursos humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos, desarrollando las etapas de análisis de las necesidades de personal, análisis de la disponibilidad de personal y programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades.

En cumplimiento de lo anterior, se presenta el plan de previsión de talento humano de Fondecun para la vigencia 2023, el cual busca consolidar y articularse con la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad y que sean provistos conforme a lo establecido en las normas vigentes en materia de administración de personal.

## 1. OBJETIVOS

### 1.1 Objetivo General

El objetivo del plan de previsión del recurso humano es establecer la disponibilidad de personal que le permita a la entidad desempeñar exitosamente los objetivos y metas institucionales, consolidándose como uno de los instrumentos relevantes en la administración y gerencia del talento humano.

## 1.2 Objetivos Específicos

- Calcular los empleos necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual específico de funciones y de competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando las medidas de ingreso ascenso capacitación y formación.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

## 2. ALCANCE

El plan de previsión del recurso humano será aplicable a toda la planta de personal de Fondecun, tanto los empleados públicos como a los trabajadores oficiales.

## 3. NORMATIVIDAD

El marco normativo que reglamenta el plan contempla las siguientes disposiciones:

- ✓ 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 1083 de 2015, "Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adáptense 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 2482 de 2012, artículo 3 literal c).
- ✓ Ley 1780 del 2 de mayo de 2016, sobre la promoción del empleo y el emprendimiento juvenil.
- ✓ Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.
- ✓ Decreto 2365 del 26 de diciembre 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.

#### 4. GENERALIDADES DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

El plan de previsión de recursos humanos surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el Decreto 1083 de 2015, la cual determina: “(...), 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. Manteniendo actualizada la planta global de personal necesaria 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 talento humano.”

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; es de aclarar que debido a que el proceso de selección y vinculación de las vacantes de los trabajadores oficiales no se encuentra reglamentado por la Ley de empleo público, Ley 909 de 2004, la entidad es la nominadora para establecer el proceso de selección de estos servidores, definiendo los requisitos de formación y experiencia de acuerdo con las necesidades institucionales y operacionales que le permitan ejecutar su objeto social y dar cumplimiento a los compromisos en su plan estratégico institucional.

#### 5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal se estableció por parte de la Junta Directiva del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca- Fondecun en el Acuerdo 04 del 2020 “Por el cual se modifica la planta de empleos del fondo de desarrollo de proyectos de Cundinamarca –Fondecun y se dictan otras disposiciones”, la cual, se articula con el Acuerdo 03 de 2020 “Por el cual determina la organización interna del fondo de desarrollo de proyectos de Cundinamarca Fondecun y se dictan otras disposiciones”, y la Resolución N° 35 de 2020 “Por el cual se expide el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos públicos del fondo de desarrollo de proyectos de Cundinamarca -Fondecun- y se dictan otras disposiciones”.

De esta forma, se estableció la siguiente conformación de la planta de personal, con la siguiente distribución.

### Planta global de empleos

| No. DE EMPLEOS | DENOMINACION                               | CÓDIGO | GRADO |
|----------------|--|--------|-------|
| Uno (1)        | Gerente General de Entidad Descentralizada | 050    | 11    |
| Dos (2)        | Subgerente de Entidad Descentralizada      | 084    | 07    |
| Uno (1)        | Jefe de Oficina Asesora                    | 115    | 09    |
| Uno (1)        | Jefe de Oficina                            | 006    | 02    |
| Uno (1)        | Tesorero General                           | 201    | 06    |

Los empleos públicos anteriormente definidos son de libre nombramiento y remoción, salvo el empleo de Jefe de Control Interno, quien será designado por el Gobernador del Departamento para un periodo fijo de cuatro años, de conformidad con el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011.

El Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública, señala en el artículo 2.2.30.1.1 que los empleados públicos están vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria y los trabajadores oficiales por un contrato de trabajo; así, el empleado vinculado por una relación de carácter contractual laboral tendrá la calidad de trabajador oficial. La Constitución Política de Colombia y posteriormente la Ley 909 de 2004, establecen que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, exceptuando entre otros los trabajadores oficiales, estableciendo además la Ley que estos empleos no son regulados por esta norma.

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

### Trabajadores Oficiales

| Nº CONTRATOS | DENOMINACIÓN              | CODIGO | GRADO |
|--------------|---------------------------|--------|-------|
| Tres (3)     | Profesional Especializado | 2      | 6     |
| Tres (3)     | Profesional Universitario | 1      | 4     |
| Uno (1)      | Técnico                   | 1      | 1     |
| Uno (1)      | Conductor Mecánico        | 6      | 6     |

## 6. ESTIMACIÓN DE GASTOS DE PERSONAL

La planta de empleos de Fondecun, se conforma de 14 cargos entre empleados públicos de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales, financiados en su totalidad con recursos propios denominado gastos de personal permanente (2.1.1.01). Para la vigencia 2023, Fondecun tiene apropiado en su presupuesto para el pago de la planta de personal un valor total de (\$2.366.153.601), lo que permite además de cubrir los gastos de los actuales funcionarios, vincular al funcionario de jefe de oficina de control interno pendiente de proveer.

## 7. PROVISIÓN DE EMPLEOS

FONDECIN, respecto a la provisión de los cargos en vacancia podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades, utilizando los recursos humanos existentes, o adelantar procesos de selección de personal externo según el tipo de vinculación a la Empresa, que permita cubrir los cargos libres de acuerdo con los perfiles, los requisitos de formación y experiencia y las funciones a desempeñar en la organización. De esta forma, se podrán adelantar las siguientes acciones:

### 7.1 Manejo de situaciones administrativas

- ✓ Encargos temporales: 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 20204 y el Decreto 1083 de 2015.
- ✓ Provisión de empleos públicos de libre nombramiento y remoción: 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, previo cumplimiento a los requisitos exigidos para el desempeño del cargo
- ✓ Selección y vinculación de trabajadores oficiales: La Subgerencia Administrativa y Financiera de acuerdo con los lineamientos de la Alta Dirección, a través de la Profesional con Funciones de Gestión de Bienestar y Talento Humano, diseñará y ejecutará el proceso de selección para los cargos a proveerse a través de contrato de trabajo, valoración de hojas de vida y entrevistas con los aspirantes, que aseguren la idoneidad del personal en relación con los perfiles laborales, funciones y objetivos institucionales.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al plan de previsión del recurso humano de Fondecun, se realizará a final de año un informe respecto del avance de las actividades y estrategias consignadas en el Plan, de tal forma que se pueda evaluar su implementación, impacto y acciones de mejora, especialmente que permitan actualizar o definir las acciones a incorporan para la siguiente vigencia.

Se utilizará el siguiente indicador:

Nivel de provisión de la planta de personal (%) = número de empleos provistos/ número empleos de libre nombramiento y remoción.

Elaboró y Consolidó: Catalina Tinjacá Fariás - Profesional Universitario / Contratista

Revisó: Leydi Marcela Rueda -Profesional Universitario con funciones de Gestión del Bienestar y Talento Humano