



Gobernación de
Cundinamarca

PREVISIÓN ^{DE} RECURSOS HUMANOS

VIGENCIA 2026



FONDECÚN

FONDO DE DESARROLLO DE
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA





TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	ALCANCE.....	4
3.	OBJETIVOS	4
3.1.	Objetivo General	4
3.2.	Objetivos Específicos	4
4.	NORMATIVIDAD.....	4
5.	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES	5
6.	GENERALIDADES DEL PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	6
7.	ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	7
7.1.	Planta global de empleos	7
7.2.	Trabajadores Oficiales.....	8
8.	ESTIMACIÓN DE GASTOS DE PERSONAL.....	8
9.	PROVISIÓN DE EMPLEOS.....	8
9.1.	Manejo de situaciones administrativas.....	¡Error! Marcador no definido.
9.1.1.	Encargos temporales	9
9.1.2.	Provisión de empleos públicos de libre nombramiento y remoción.....	9
9.1.3.	Selección y vinculación de trabajadores oficiales	9
10.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	9
10.1.	Indicadores	9



1. INTRODUCCIÓN

La política de gestión del talento humano de FONDECÚN está orientada al desarrollo y fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos, promoviendo la aplicación del principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación de servicio, la implementación de estímulos y una gestión pública enfocada en resultados, integrando entre sus estrategias el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

De acuerdo con el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, todas las unidades de personal, o quienes hagan sus veces, deben elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que incluyan:

- El cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los perfiles y requisitos establecidos en los manuales de funciones, para atender las necesidades actuales y futuras derivadas de sus competencias.
- La identificación de las acciones requeridas para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal durante el año, considerando medidas de ingreso, ascenso, formación y capacitación.
- La estimación de los costos asociados al personal y la garantía de su financiamiento con el presupuesto disponible.

Asimismo, todas las entidades deben mantener actualizadas las plantas de personal, garantizando el cumplimiento eficiente de sus funciones y considerando medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) podrá requerir la información necesaria para la formulación de políticas en materia de administración del talento humano.

En este contexto, el Plan de Previsión de Recursos Humanos se constituye como un instrumento clave de gestión, que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna existente, con el fin de adoptar medidas adecuadas para satisfacer dichas necesidades. El plan comprende tres etapas principales:

- Análisis de necesidades de personal,
- Evaluación de la disponibilidad interna,
- Programación de acciones para cubrir las vacantes identificadas.

Es importante destacar que este plan se desarrolla y sigue los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que reconoce al talento humano como el activo más valioso de la Entidad y facilita la gestión eficiente para alcanzar los objetivos institucionales.

En cumplimiento de estos lineamientos, se presenta el Plan de Previsión de Talento Humano de FONDECÚN para la vigencia 2026, orientado a consolidar y articular la información sobre los cargos vacantes de la Entidad, asegurando que su provisión se realice conforme a la normativa vigente en materia de administración de personal.



2. ALCANCE

El plan de previsión del recurso humano será aplicable a toda la planta de personal del Fondo de Desarrollo de Proyecto de Cundinamarca - FONDECÚN tanto a los empleados públicos como a los trabajadores oficiales.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Establecer la disponibilidad de empleos vacantes en la entidad la disponibilidad de vacantes dentro de la Entidad, con el fin de planificar la cobertura de los cargos durante la vigencia fiscal, asegurando que la Entidad cuente con el personal necesario para alcanzar de manera efectiva sus objetivos y metas institucionales.

3.2 Objetivos Específicos

- Determinar la cantidad de empleos requeridos, tomando como referencia los perfiles profesionales y competencias establecidos en el manual de funciones, con el propósito de cubrir las necesidades actuales y futuras relacionadas con el cumplimiento de las funciones de la Entidad.
- Definir las estrategias para atender las necesidades de personal, tanto en cantidad como en calidad, durante el período anual, considerando los mecanismos de ingreso, ascenso, capacitación y formación del talento humano.
- Calcular los costos asociados al personal derivados de las acciones previstas y garantizar su cobertura a través del presupuesto disponible de la Entidad.

4. 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.

5. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

A continuación, se describe la situación actual de la entidad respecto al tema del plan frente al área de evaluación, teniendo en cuenta resultados de años anteriores y principales hallazgos, analizando los siguientes aspectos:

5.1 Caracterización del proceso (Ejes del proceso)

FONDECÚN cuenta con procesos estratégicos, misionales y de apoyo, dentro de los cuales se encuentra la Gestión del Talento Humano, eje fundamental para la planificación y provisión de personal. En este contexto, el Plan de Previsión de Talento Humano se relaciona directamente con los procesos de bienestar y desarrollo del personal, asegurando que la Entidad cuente con personal idóneo, motivado y disponible para cumplir sus objetivos institucionales.

El enfoque del Plan de Previsión de Talento Humano está alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), priorizando la gestión del talento, la cultura organizacional, el bienestar emocional y la construcción de entornos laborales saludables, seguros y productivos, asegurando así la disponibilidad y el desempeño óptimo del personal en el cumplimiento de la misión institucional.

5.2 Resultados de FURAG

Los resultados de FURAG 2024 muestran un resultado del 80.2% lo que representa un aumento del 3% en comparación con la vigencia anterior, sin embargo, persiste la necesidad de fortalecer la capacitación del personal en normatividad aplicable, control interno, riesgos y cumplimiento (FURAG). Esto implica que el plan de capacitación debe dar prioridad a estos aspectos de riesgo.

5.3 Autodiagnóstico de MIPG

De conformidad con los resultados del MIPG 2024 FONDECÚN obtuvo un Índice de Desempeño Institucional del 74.8%, en la dimensión de talento humano obtuvo un 71.9%, en donde se identifican brechas en: desarrollo de competencias y para ello nos apoyaremos en el Plan de Provisión de Recursos de Talento Humano.

5.4 Resultados de Auditorías internas

Las auditorías internas han revelado que desde Talento Humano se cuenta con una metodología establecida en la implementación y ejecución de dicho plan.

5.5 Resultados de Plan de Acción

En los planes de acción anteriores se solicitaron realizar el estudio de levantamiento de cargas para el rediseño institucional y presentar para aprobación ante la Junta Directiva, dicha actividad se llevo acabo en el segundo semestre de 2025 y se consolido informe de prueba piloto con el área de contabilidad.

5.6 Riesgos de Gestión

- Información desactualizada sobre la planta de personal: datos incorrectos o incompletos sobre vacantes, retiros, pensiones o renunciaciones pueden generar errores en la planificación de personal.
- Disponibilidad presupuestal insuficiente: falta de recursos financieros adecuados podría impedir la cobertura de los cargos proyectados, afectando la provisión de personal y el cumplimiento de objetivos institucionales.
- Definición inadecuada de perfiles y competencias: perfiles poco claros o no alineados con las funciones de los cargos pueden derivar en selección de personal no idóneo y bajo desempeño.
- Retrasos en la actualización o entrega del Plan: demoras en la consolidación o remisión del Plan pueden afectar la planeación anual de personal y la formulación de políticas de recursos humanos.
- Cambios normativos o administrativos inesperados: modificaciones en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el MIPG u otras normas pueden generar ajustes en los procedimientos y estrategias de provisión de personal.
- Dependencia excesiva de encargos temporales: La cobertura temporal de vacantes sin planificación adecuada puede afectar la estabilidad operativa y la continuidad de los procesos misionales.
- Resistencia al cambio o baja adopción de procesos: falta de compromiso de los responsables internos puede dificultar la implementación efectiva del Plan y la actualización de información.

6. 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:

- ✓ 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.

- ✓ 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.
- ✓ 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 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.

7. 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- FONDECÚN en el Acuerdo 04 del 2020 “Por el cual se modifica la planta de empleos del fondo de desarrollo de proyectos de Cundinamarca –FONDECÚN 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 - FONDECÚN 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 - FONDECÚN y se dictan otras disposiciones”.

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

7.1 Planta global de empleos

No. DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN	CODIGO	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 establece 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.

7.2 Trabajadores Oficiales

No. CONTRATOS	DENOMINACION	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

8. ESTIMACIÓN DE GASTOS DE PERSONAL

La planta de empleos de FONDECÚN, 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 2025, la entidad tiene apropiado en su presupuesto para el pago de la planta de personal un valor total de (\$3.156.114.000), lo que permite además de cubrir los gastos de funcionamiento de la planta de personal.

9. PROVISIÓN DE EMPLEOS

FONDECÚN, 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:



9.1 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.

9.2 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.

9.3 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.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al plan de provisión del recurso humano del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca - FONDECÚN, 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 incorporar para la siguiente vigencia.

11. Indicadores

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

Revisó: Nydia Esperanza Alfaro Cubillos – Contratista SAYF
Elaboró y Consolidó: Leidy Diana Anzola Niño – Contratista SAYF