



FONDECUN

FONDO DE DESARROLLO DE
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
1. OBJETIVO.....	2
1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	2
2. ALCANCE.....	3
3. NORMATIVIDAD.....	3
4. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS:.....	3
5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	3
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	4



INTRODUCCIÓN

En el artículo 17 la Ley 909 de 2004 se 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, y estipula que “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 periodo 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.”

1. OBJETIVO

El propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contra la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y el logro de las metas institucionales.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Cálculo de 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 de recursos humanos será de aplicación a los empleos de Libre Nombramiento y Remoción del Fondo de Desarrollo de Proyectos de Cundinamarca- FONDECUN, según la aplicación de la Ley 909 de 2004.

3. NORMATIVIDAD

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa gerencia publica y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 2482 de 2012 articulo 3 literal c todas las entidades y organismos a quienes se les aplique la presente ley deberán mantener actualizadas las plantas globales de 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.

4. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta como se observa a continuación:

NIVEL JERARQUICO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	TRABAJADORES OFICIALES
DIRECTIVO	5	
PROFESIONAL	1	6
TÉCNICO		1
ASISTENCIAL		1
TOTAL	6	8

5. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal actual fue aprobada mediante acuerdo N° 004 de 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 planta de empleos está constituida actualmente por 14 cargos 6 de libre nombramiento y remoción y 8 trabajadores oficiales, financiados con recursos propios en los niveles directivo profesional técnico y asistencial así:

EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

N° DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA
Uno (1)	Gerente General de Entidad Descentralizada	050	11	LNJR
Dos (2)	Subgerente de Entidad Descentralizada	084	07	LNJR
Uno (1)	Jefe de Oficina Asesora	115	09	LNJR
Uno (1)	Jefe de Oficina	006	02	LNJR
Uno (1)	Tesorero General	201	06	LNJR

CONTRATOS DE TRABAJADORES OFICIALES



N° DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA
Tres (3)	Profesional Especializado	222	06	Trabajador Oficial
Tres (3)	Profesional Universitario	219	04	Trabajador Oficial
Uno (1)	Técnico	367	01	Trabajador Oficial
Uno (1)	Conductor Mecánico	482	06	Trabajador Oficial

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas establecidas en el presente plan, se elaborará una evaluación anual con corte a 31 de diciembre de 2021.

Se utilizará el siguiente indicador:

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

Aprobó: Comité Institucional de Planeación y Gestión- MIPG 
Revisó: Ángela Andrea Forero Mojica-Subgerente Administrativa y Financiera 
Elaboró Yeni Silva -Profesional Universitario con funciones de Talento Humano 