

RESOLUCIÓN NÚMERO 089 DICIEMBRE 30 DE 2025

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025–2026 DEL FONDO DE DESARROLLO SOCIAL DEL MUNICIPIO DE EL RETIRO – FONDESER”

El Gerente del Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER, en uso de sus atribuciones constitucionales, legales y estatutarias, en especial las conferidas por la Constitución Política de Colombia, la Ley 909 de 2004, la Ley 489 de 1998, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 612 de 2018, el Decreto 1800 de 2019, el Decreto 2365 de 2019 y demás normas concordantes y complementarias,

CONSIDERANDO

Que el **artículo 209 de la Constitución Política de Colombia** establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y debe desarrollarse con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Que la **Ley 489 de 1998** establece los principios que orientan la función administrativa y la organización y funcionamiento de las entidades del Estado, señalando que estas deben garantizar una gestión eficiente, transparente y orientada al cumplimiento de los fines del Estado.

Que la **Ley 909 de 2004**, por la cual se regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, establece en su artículo 17 la obligación de las entidades públicas de planificar y gestionar el talento humano de manera estratégica, mediante instrumentos que permitan prever las necesidades de personal para el cumplimiento de sus funciones.

Que el **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, compila las normas relacionadas con la gestión del empleo público y establece lineamientos para la planeación, provisión, desarrollo y evaluación del talento humano en las entidades estatales.

Que el **Decreto 612 de 2018** establece los lineamientos para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción Institucional, disponiendo que los Planes de Previsión del Recurso Humano deben formularse y actualizarse anualmente en el marco del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**.

Que el **Decreto 1800 de 2019** establece disposiciones para la actualización y racionalización de las plantas de empleo en las entidades públicas, orientando la adecuada gestión y planeación del talento humano conforme a las necesidades institucionales.

Que el **Decreto 2365 de 2019** promueve la vinculación de jóvenes al servicio público como estrategia para fortalecer las capacidades institucionales y fomentar la renovación generacional en la administración pública.

Que el **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)**, mediante la **Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano**, establece orientaciones metodológicas para

la planificación, desarrollo y fortalecimiento del recurso humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Que el **Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER**, como entidad descentralizada de naturaleza industrial y comercial del Estado adscrita a la Alcaldía Municipal de El Retiro, requiere contar con un instrumento de planeación que permita anticipar las necesidades de personal, fortalecer las competencias del talento humano y garantizar la sostenibilidad administrativa y operativa de la entidad.

Que en cumplimiento de las disposiciones legales mencionadas y en articulación con el **Plan de Acción Institucional y los componentes del MIPG**, FONDESER ha formulado el **Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025–2026**, como instrumento de planeación estratégica orientado a optimizar la gestión del talento humano, fortalecer las capacidades institucionales y mejorar la prestación del servicio público.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPCIÓN.

Adóptese el **Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025–2026 del Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER**, como instrumento de planeación estratégica para la gestión del talento humano de la entidad.

ARTÍCULO SEGUNDO. OBJETO.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objeto anticipar y planificar las necesidades de talento humano de la entidad, garantizando la disponibilidad, idoneidad y eficiencia del personal requerido para el cumplimiento de la misión institucional y los objetivos estratégicos de FONDESER.

ARTÍCULO TERCERO. ALCANCE Y APLICABILIDAD.

El presente plan será de aplicación para todo el personal vinculado al Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER, incluyendo empleados de planta y contratistas por prestación de servicios, en lo relacionado con la planeación, provisión, desarrollo, evaluación y fortalecimiento del talento humano.

ARTÍCULO CUARTO. IMPLEMENTACIÓN.

La Gerencia, con el apoyo de la Coordinación Administrativa y Financiera y las demás áreas responsables de la gestión institucional, será la encargada de implementar las acciones definidas en el Plan de Previsión de Recursos Humanos, garantizando su articulación con:

- El Plan de Acción Institucional.
- El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- El Plan de Capacitación Institucional.
- El Plan de Bienestar e Incentivos.
- El Sistema de Control Interno.

ARTÍCULO QUINTO. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El seguimiento a la ejecución del Plan de Previsión de Recursos Humanos será responsabilidad de la Gerencia y del Asesor de Control Interno, quienes deberán verificar periódicamente el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas.

Los resultados del seguimiento deberán incorporarse en los informes de gestión institucional, en los reportes del Sistema de Control Interno y en los informes del **Comité Institucional de Gestión y Desempeño**.

ARTÍCULO SEXTO. MEJORA CONTINUA.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será revisado y actualizado cuando se presenten cambios en la estructura organizacional, en la normativa aplicable o en las necesidades institucionales, garantizando su alineación con las políticas de gestión pública y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública.

ARTÍCULO SÉPTIMO. VIGENCIA.

La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y tendrá vigencia durante el periodo **2025–2026**, sin perjuicio de las actualizaciones que se realicen para su fortalecimiento y mejora continua.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en el municipio de El Retiro, Antioquia, a los 30 días del mes de diciembre de 2025.



Carlos Mauricio Yepes Bedoya
Gerente

Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER

ANEXOS

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025–2026 Vigencia 2025–2026

1. Introducción

El **Plan de Previsión de Recursos Humanos** del Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro - (FONDESER) constituye una herramienta esencial de **planeación estratégica** que permite anticipar las necesidades presentes y futuras de talento humano, con el fin de garantizar la adecuada disponibilidad de personal competente para el cumplimiento de la **misión institucional** y la consecución de los **objetivos estratégicos** de la entidad. A través de este instrumento, la entidad busca asegurar una administración eficiente, equitativa y transparente del recurso humano, en armonía con los principios de **mérito, racionalidad del gasto público, eficiencia, eficacia y sostenibilidad administrativa**, que orientan la función pública.

Este plan se elabora en cumplimiento de lo establecido en el **artículo 17 de la Ley 909 de 2004** y los **Decretos 1083 de 2015 y 612 de 2018**, los cuales determinan que las entidades públicas deben formular y **actualizar anualmente** sus Planes de Previsión del Recurso Humano, articulando este plan con el Plan de Acción Institucional y con los demás instrumentos de planeación y gestión definidos en el marco del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**.

En coherencia con dicho modelo, el Plan de Previsión de Recursos Humanos integra los procesos de **planeación, provisión, desarrollo, bienestar, salud, capacitación, evaluación del desempeño y gestión del conocimiento**, orientados al fortalecimiento institucional y al mejoramiento continuo del servicio que la entidad presta a la comunidad del municipio de **El Retiro, Antioquia**.

2. Justificación

El Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro - (FONDESER), como entidad descentralizada de naturaleza industrial y comercial del Estado adscrita a la Alcaldía del municipio de El Retiro - Antioquia, desarrolla actividades de **crédito social, interventoría, consultoría e infraestructura**, en beneficio de los habitantes del municipio. Para cumplir cabalmente con esta misión, resulta indispensable contar con un **recurso humano competente, comprometido y alineado** con los valores institucionales y los retos operativos de la entidad.

La formulación de este plan se justifica en la necesidad de disponer de una **herramienta técnica que permita prever, programar y optimizar la gestión del talento humano**, identificando con oportunidad los requerimientos de personal, las competencias necesarias, las necesidades de capacitación y las estrategias de bienestar laboral.

De igual manera, contribuye a la **racionalización del gasto público** y al cumplimiento de los objetivos del **Plan de acción**, asegurando que las decisiones en materia de talento humano respondan a criterios de planeación, mérito y sostenibilidad.

3. Objetivos

Objetivo General

Anticipar y planificar las necesidades del talento humano, garantizando la disponibilidad, idoneidad y eficiencia del personal requerido para el cumplimiento de la misión institucional y los objetivos estratégicos de la entidad.

Objetivos Específicos

1. Identificar y proyectar las necesidades de personal de acuerdo con las funciones, programas, procesos, procedimientos y proyectos de la entidad.
2. Analizar la estructura organizacional y la capacidad instalada del talento humano, asegurando su correspondencia con las metas institucionales.
3. Promover el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales requeridas para el desempeño eficiente de los servidores públicos y contratistas.
4. Integrar las estrategias de bienestar, capacitación, evaluación y reconocimiento del personal con las políticas de gestión humana establecidas por la entidad.
5. Alinear la gestión del talento humano con los componentes del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** y con los objetivos del **Plan de Acción Institucional**.
6. Contribuir a la transparencia, eficacia y racionalidad del gasto público mediante la adecuada planeación y optimización de los recursos humanos.

4. Alcance

El presente Plan de Previsión de Recursos Humanos aplica a la totalidad del personal que hace parte del equipo de trabajo del Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro - (FONDESER), tanto **empleados de planta como contratistas por prestación de servicios**, e incluye las acciones de planeación, análisis, desarrollo y evaluación de la gestión del talento humano durante las vigencias **de 2025 al 2027**. Su implementación compromete a la **Gerencia**, la **Coordinación Administrativa y Financiera**, y demás áreas responsables de la gestión institucional encabezadas por cada uno de sus asesores contratistas, garantizando la articulación con los planes, programas y proyectos definidos en el **Plan de Acción Institucional** y en concordancia con el **Plan de Desarrollo Municipal**.

5. MARCO LEGAL

El **Plan de Previsión de Recursos Humanos de FONDESER** se elabora en cumplimiento y desarrollo de las siguientes disposiciones legales y reglamentarias que orientan la gestión del empleo público, la planeación del talento humano y la integración de los instrumentos de gestión institucional:

- **Ley 909 de 2004:**
Por medio de la cual se regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Esta ley establece las bases del **Sistema de Gestión del Talento Humano en el Estado**, fijando los principios de **mérito, igualdad, eficiencia y transparencia** en la administración del personal. A través de esta norma, las entidades están obligadas a planificar sus necesidades de talento humano conforme a criterios de racionalidad del gasto y mérito en el ingreso y permanencia en el servicio público.
- **Decreto 1083 de 2015:**
Por medio del cual se expide el **Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública**. Este compila las disposiciones relacionadas con la gestión del empleo público, la administración del personal y los sistemas específicos de carrera, definiendo los lineamientos para la **planeación, provisión, desarrollo y evaluación del talento humano**. A través de este decreto, se reglamenta la aplicación de la Ley 909 de 2004 y se establecen los instrumentos para la gestión integral del recurso humano en las entidades públicas.
- **Decreto 612 de 2018:**
Por medio del cual se fijan los lineamientos para la **articulación e integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción Institucional**. Mediante este decreto, se dispone que los **Planes de Previsión del Recurso Humano** deben ser formulados y actualizados anualmente, asegurando su coherencia con los demás instrumentos de planeación y gestión definidos en el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**.
- **Decreto 1800 de 2019:**
Por el cual se establece el procedimiento para la **actualización y racionalización de las plantas globales de empleo** en las entidades públicas. A través de esta norma se otorgan directrices para analizar y ajustar la estructura organizacional y las necesidades de personal, garantizando una gestión flexible y eficiente del recurso humano. Su aplicación orienta la proyección de cargos y la optimización de la planta laboral.
- **Decreto 2365 de 2019:**
Por el cual se promueve la **vinculación de jóvenes al servicio público**. Esta disposición impulsa la implementación de estrategias para facilitar el acceso laboral de jóvenes entre 18 y 28 años en el sector público, promoviendo la renovación generacional, la inclusión laboral y el fortalecimiento de capacidades institucionales. Su aplicación permite incorporar estrategias de relevo generacional dentro del Plan

de Previsión de Recursos Humanos.

- **Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – DAFP (2018):** Documento técnico orientador expedido por el **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)**, mediante el cual se definen las etapas, componentes y herramientas para la gestión estratégica del talento humano en el marco del **MIPG**. Esta guía establece la metodología para planificar, desarrollar, retener y fortalecer las competencias del personal público, constituyéndose en referencia metodológica para la elaboración del presente plan.

6. DEFINICIONES BÁSICAS

- **Recurso Humano:** conjunto de personas que contribuyen con su trabajo al cumplimiento de la misión institucional.
- **Planta de personal:** estructura formal de empleos autorizados por la Junta Directiva o la Alcaldía según el caso.
- **Vacante definitiva:** empleo sin titular.
- **Provisión transitoria:** encargo o nombramiento provisional temporalmente autorizado.
- **Proyección de necesidades:** estimación de nuevos cargos o perfiles requeridos para cumplir con la estrategia institucional.

7. DISEÑO DEL PLAN

7.1 Diagnóstico y Análisis de Necesidades

En la actualidad, **FONDESER** cuenta con un equipo humano conformado por **dos (2) empleados de planta**, quienes desempeñan los cargos de **Representante Legal** y **Secretaría Ejecutiva**, encargados de la dirección, coordinación administrativa y apoyo operativo de la entidad.

Adicionalmente, la entidad dispone de **doce (12) contratistas por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión**, quienes desarrollan funciones especializadas en las áreas **financiera, contable, jurídica, técnica y de interventoría**, y se distribuyen de la siguiente manera:

- Asesor de **Control Interno**
- Asesor de **Contabilidad y Finanzas**
- Asesor **Jurídico**
- Asesor de **Comunicaciones Institucionales**
- Asesores **Técnicos de Ingeniería e Interventoría de Obras**

● Auxiliares **Asistenciales** y de **Apoyo** **Operativo**

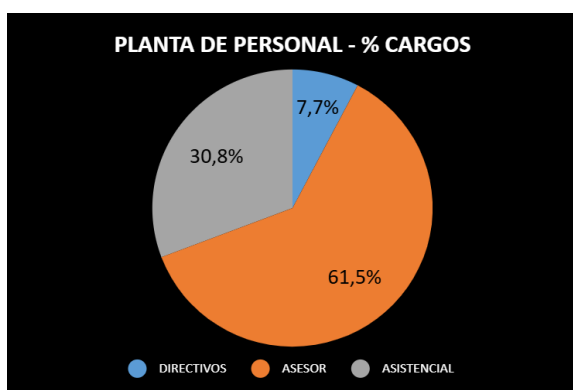
Este equipo permite garantizar la operatividad básica y el cumplimiento de las funciones misionales; sin embargo, el **crecimiento sostenido de los programas de crédito social y de los proyectos de obras de infraestructura** proyectados para las vigencias **2025 a 2027** genera nuevas exigencias institucionales en materia de planeación, control, seguimiento y fortalecimiento técnico.

Por lo anterior, se identifica la necesidad de **reforzar y ampliar la capacidad institucional** en las siguientes áreas estratégicas:

- **Planeación, formulación y seguimiento de proyectos**, para garantizar la eficiencia en la ejecución de recursos y el cumplimiento de metas del Plan de Acción.
- **Gestión financiera, presupuestal y de riesgos**, con el fin de fortalecer los mecanismos de control, evaluación de desempeño financiero y sostenibilidad del portafolio de crédito.
- **Interventoría técnica y supervisión de obras**, asegurando la calidad, cumplimiento normativo y adecuada ejecución de los proyectos de infraestructura.
- **Comunicaciones institucionales y atención al ciudadano**, con el propósito de mejorar los procesos de transparencia, participación ciudadana y posicionamiento de la entidad ante la comunidad de El Retiro.

7.2 Proyección de la planta actual

CARGO	TIPO DE VINCULACIÓN	PROFESIONAL	TECNICO/TECNOLOGO	NO CARGOS	NO CARGOS OCUPADOS	NO VACANTES	No HOMBRES	No MUJERES
DIRECTIVOS		1		1	1	0	1	
GERENTE	PROVISIONALIDAD	1		1	1	0	1	
ASESOR		7	1	8	8	0	3	4
ABOGADO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	1	0	1	1	0	1	
CONTADOR	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	1	0	1	1	0	0	1
INGENIEROS	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	3	1	4	4	0	1	2
CONTROL INTERNO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	2	0	2	2	0	1	1
ASISTENCIAL		3	1	4	4	0	1	3
ASISTENCIAL 1	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	2	1	3	3	0	1	2
ASISTENCIAL 2	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	0	1	1	0	0	1
TOTALIDAD		11	2	13	13	0	5	7



7.3 Fuentes de Financiación

Los costos asociados al talento humano del Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Reror - (FONDESER) —tanto del personal de planta como de los contratistas por prestación de servicios— se financian con cargo al **presupuesto institucional aprobado por la Junta Directiva**, la cual define anualmente la destinación y distribución de los recursos para el cumplimiento de los objetivos misionales y de gestión administrativa.

Dicho presupuesto contempla las asignaciones correspondientes a **gastos de funcionamiento, inversión y operación**, y se nutre principalmente de las siguientes fuentes:

- **Ingresos propios** derivados de los rendimientos financieros generados por la colocación y recuperación de créditos.
- **Recursos provenientes de convenios interadministrativos** suscritos con la Alcaldía de El Retiro y otras entidades públicas para la ejecución de proyectos específicos.
- **Recursos de funcionamiento** autorizados en el presupuesto institucional, orientados al sostenimiento operativo y administrativo de la entidad.

Estas fuentes garantizan la disponibilidad y sostenibilidad financiera necesaria para la ejecución de las acciones previstas en el **Plan de Previsión de Recursos Humanos**, asegurando la adecuada gestión y proyección del talento humano conforme a las metas estratégicas del Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro - (FONDESER).

7.4 Estrategias de Fortalecimiento del Talento Humano

El fortalecimiento del talento humano en **FONDESER** constituye un eje estratégico para garantizar la eficiencia institucional, la calidad en la gestión pública y el cumplimiento de los objetivos misionales relacionados con el crédito social, la interventoría, la consultoría y la ejecución de proyectos de infraestructura en el municipio de **El Retiro**.

Con base en el diagnóstico de capacidades institucionales y en las necesidades identificadas para la vigencia **2025 a 2027**, la entidad implementará las siguientes estrategias orientadas al desarrollo integral del talento humano:

1. **Planeación y gestión del talento humano basada en competencias:**
Fortalecer la identificación, evaluación y desarrollo de las competencias laborales del personal, asegurando su correspondencia con los perfiles de cargo, las funciones institucionales y los objetivos estratégicos de la entidad.
2. **Capacitación y formación continua:**
Diseñar e implementar un **Plan Anual de Capacitación** enfocado en temas técnicos, financieros, jurídicos, administrativos y de servicio al ciudadano, promoviendo la actualización permanente y el mejoramiento de las habilidades del equipo de trabajo.
3. **Bienestar laboral y clima organizacional:**
Desarrollar acciones que fomenten la motivación, el sentido de pertenencia, la comunicación asertiva y el equilibrio entre la vida laboral y personal, contribuyendo a un ambiente laboral saludable y productivo.
4. **Fortalecimiento del liderazgo y la gestión directiva:**
Impulsar programas de formación en liderazgo, gestión de proyectos y toma de decisiones estratégicas para los niveles directivo y asesor, promoviendo una cultura

institucional orientada a resultados y al servicio público.

5. **Optimización de la estructura organizacional:**
Revisar y ajustar los procesos y roles institucionales, garantizando una adecuada distribución de funciones, la eficiencia operativa y la alineación con las proyecciones de crecimiento de la entidad.
6. **Gestión del conocimiento y transferencia de saberes:**
Implementar mecanismos que faciliten la documentación, sistematización y difusión del conocimiento institucional, permitiendo aprovechar la experiencia acumulada por los servidores y contratistas.
7. **Inclusión y relevo generacional:**
Adoptar medidas que promuevan la vinculación de jóvenes profesionales y el intercambio intergeneracional de conocimientos, en coherencia con lo dispuesto en el **Decreto 2365 de 2019**, fortaleciendo así la innovación y la sostenibilidad institucional.

Estas estrategias se desarrollarán de manera articulada con el **Plan de Acción Institucional**, el **Plan de Bienestar e Incentivos**, el **Plan de Capacitación** y el **Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**, garantizando la integración de la gestión del talento humano al sistema de planeación global de la entidad.

8. MEDIDAS DE COBERTURA

Con el propósito de garantizar la adecuada disponibilidad y continuidad del talento humano necesario para el cumplimiento de las funciones misionales y administrativas, se establecen las siguientes medidas de cobertura del recurso humano, de acuerdo con las proyecciones de necesidades institucionales y las disposiciones del **Decreto 1083 de 2015** y demás normas aplicables:

1. Provisión definitiva de vacantes

Se proyecta la **formalización del cargo contable-financiero dentro de la planta de personal**. Para tal fin, se tramitarán antela **Junta Directiva de FONDESER** las modificaciones requeridas al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, así como la respectiva actualización de la planta global de empleos. Esta acción busca fortalecer la gestión financiera, presupuestal y contable de la entidad, reducir la dependencia de la contratación externa en estas funciones críticas y promover la estabilidad laboral dentro del marco de la función pública.

2. Provisión transitoria y contratación de apoyo a la gestión

Mientras se adelantan los trámites de formalización de nuevos cargos, se continuará con la **vinculación por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión** en las áreas **técnica, jurídica, contable, de interventoría, control interno y comunicaciones**, asegurando la continuidad operativa, el cumplimiento de los proyectos institucionales y la

supervisión adecuada de los contratos ejecutados. Estas vinculaciones se realizarán conforme a las necesidades del servicio, al marco presupuestal aprobado por la Junta Directiva y a los principios de transparencia y eficiencia en la contratación pública.

3. Encargos y redistribución de funciones

En los casos en que se presenten **ausencias temporales, licencias o vacancias parciales** del personal de planta, se aplicarán medidas de **encargo o redistribución de funciones**, conforme a lo previsto en el **Decreto 1083 de 2015** y las políticas internas de la entidad. Estas medidas buscan garantizar la continuidad en la prestación del servicio, evitar interrupciones en los procesos administrativos y asegurar la adecuada asignación de responsabilidades de manera temporal y controlada.

4. Fortalecimiento de capacidades institucionales

Con el fin de consolidar una gestión pública más eficiente, transparente y orientada al servicio ciudadano, se implementarán **programas de capacitación y actualización permanente** dirigidos al personal de planta y contratistas en temas relacionados con:

- Gestión pública y planeación institucional.
- Control interno y auditoría.
- Contratación estatal y supervisión de contratos.
- Atención al ciudadano y comunicación efectiva.

Estas acciones permitirán fortalecer las competencias técnicas y comportamentales del equipo humano, contribuyendo a una mayor eficiencia administrativa, una mejor calidad en la gestión y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de FONDESER.

9. RACIONALIZACIÓN Y EFICIENCIA ADMINISTRATIVA

Con el propósito de garantizar un uso eficiente, equilibrado y sostenible de los recursos humanos, se implementarán estrategias orientadas a la **racionalización administrativa** y al fortalecimiento de la gestión institucional. Estas acciones buscan asegurar que cada servidor y contratista contribuya de manera efectiva al cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, en coherencia con los principios de eficiencia, economía y transparencia que rigen la función pública.

Las principales líneas de acción en este componente serán las siguientes:

1. **Revisión y ajuste de funciones y cargas laborales:**
Se realizará un análisis detallado de los procesos, actividades y responsabilidades asignadas a cada cargo o contrato, con el fin de **identificar duplicidades**,

sobrecargas o vacíos funcionales. A partir de dicho diagnóstico, se adoptarán medidas de redistribución o reestructuración interna que optimicen el desempeño institucional y favorezcan una adecuada relación entre funciones, tiempo y resultados.

2. **Incorporación de herramientas tecnológicas de gestión:**
Se fortalecerá el uso de **plataformas digitales y sistemas de información** para el seguimiento, control y evaluación de proyectos, contratos y trámites administrativos. El objetivo es mejorar la trazabilidad de la información, reducir tiempos operativos y facilitar la toma de decisiones basada en datos confiables y actualizados.
3. **Priorización de perfiles técnicos y administrativos estratégicos:**
En el marco del proceso de planeación del talento humano, se priorizará la vinculación y fortalecimiento de **perfiles técnicos, financieros, jurídicos y administrativos** que aporten directamente a la gestión misional de la entidad, especialmente en las áreas de crédito social, interventoría, obras y control interno. Esto permitirá asegurar una estructura de personal más coherente con los retos operativos y de desarrollo institucional.
4. **Coordinación interinstitucional:**
Se promoverá la **articulación y cooperación técnica** para identificar necesidades comunes de personal, compartir buenas prácticas de gestión del talento humano y desarrollar acciones conjuntas en materia de capacitación, bienestar y fortalecimiento de capacidades. Esta coordinación contribuirá a optimizar recursos, evitar duplicidad de esfuerzos y fortalecer la gestión pública local.

En conjunto, estas medidas permitirán a FONDESER avanzar hacia una **administración más racional, moderna y orientada a resultados**, donde el talento humano se convierta en un factor clave de **productividad**, sostenibilidad y confianza institucional.

10. ESTIMACIÓN DE COSTOS Y FINANCIACIÓN

La estimación de los costos asociados al talento humano para las vigencias 2025 y 2026 se encuentra sustentada en los presupuestos anuales aprobados por la Junta Directiva de FONDESER, mediante el Acuerdo No. 006 del 18 de diciembre de 2024, por medio del cual se aprueba el presupuesto para la vigencia 2025, y el Acuerdo No. 009 del 12 de diciembre de 2025, correspondiente a la aprobación del presupuesto para la vigencia 2026.

En dichos actos administrativos se contemplan los recursos destinados al funcionamiento de la entidad, incluyendo la financiación del personal de planta, los contratistas de apoyo misional, así como las actividades de capacitación y bienestar laboral, en armonía con los lineamientos institucionales y las necesidades operativas de FONDESER.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del **Plan de Previsión de Recursos Humanos de FONDESER** constituyen un proceso permanente que permite verificar el grado de cumplimiento de las acciones programadas, la eficiencia en la utilización de los recursos y el impacto de las estrategias implementadas sobre la gestión del talento humano.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de **transparencia, mejora continua y gestión por resultados**, y se articulará con los mecanismos de planeación, control y evaluación establecidos en el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**.

Para tal efecto, FONDESER implementará los siguientes mecanismos de seguimiento y control:

1. Evaluación periódica de avances:

La **Coordinación Administrativa y Financiera** elaborará reportes semestrales sobre la ejecución del plan, los cuales serán presentados a la **Gerencia y a la Junta Directiva**, destacando los logros alcanzados, las dificultades encontradas y las acciones correctivas adoptadas.

2. Indicadores de gestión del talento humano:

Se establecerán indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan medir el cumplimiento de los objetivos del plan, tales como:

- Nivel de cobertura del plan de capacitación anual.
- Grado de satisfacción del personal con las estrategias de bienestar.
- Porcentaje de cumplimiento de metas de desempeño institucional relacionadas con el recurso humano.
- Nivel de ejecución presupuestal destinado a gestión del talento humano.

3. Articulación con el Sistema de Control Interno:

El **Asesor de Control Interno** realizará revisiones periódicas al avance del plan, verificando la aplicación de las políticas, la eficacia de las acciones y la coherencia con las normas de planeación y gestión pública, formulando recomendaciones para su mejora continua.

4. Retroalimentación y mejora continua:

Con base en los resultados del seguimiento, se realizarán reuniones de evaluación y ajuste con los responsables de las áreas involucradas, a fin de actualizar las estrategias y garantizar su alineación con los objetivos institucionales y los requerimientos del entorno.

5. Rendición de cuentas y transparencia:

Los resultados del seguimiento al plan se incluirán en los informes de **rendición de cuentas** y en los **reportes de gestión institucional**, como evidencia del

compromiso de FONDESER con la eficiencia administrativa y la adecuada gestión del talento humano.

De esta forma, el seguimiento y la evaluación del presente plan permitirán asegurar la **pertinencia, efectividad y sostenibilidad** de las acciones implementadas, contribuyendo al fortalecimiento institucional y al cumplimiento de la misión social y económica de FONDESER en el municipio de **El Retiro, Antioquia**.

El seguimiento a la ejecución del plan será responsabilidad del **Representante Legal** y del área de **Control Interno**, mediante indicadores como:

- Nivel de cobertura de planta (%) = $(\text{Empleos provistos} / \text{Empleos existentes}) \times 100$
- Cumplimiento del plan de capacitación (%)
- Porcentaje de ejecución presupuestal de talento humano
- Nivel de satisfacción laboral (encuestas internas)

Los resultados se reportarán anualmente al Comité Institucional de Gestión y Desempeño y se incorporarán al Plan de Acción Institucional del MIPG.

12. CONCLUSIÓN

El **Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025–2026 de FONDESER** consolida la visión de gestión integral del talento humano, alineada con la planeación institucional y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Su implementación fortalecerá las capacidades técnicas, administrativas y financieras de la entidad, garantizando la sostenibilidad de su operación y el cumplimiento efectivo de su misión social en el Municipio de El Retiro.



Carlos Mauricio Yepes Bedoya
Gerente

Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER