

## RESOLUCIÓN NÚMERO 090 DICIEMBRE 30 DE 2025

### “POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL FONDO DE DESARROLLO SOCIAL DEL MUNICIPIO DE EL RETIRO – FONDESER PARA LA VIGENCIA 2025”

El Gerente del Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas en la Constitución Política de Colombia, la Ley 489 de 1998, la Ley 872 de 2003, la Ley 1474 de 2011, la Ley 1757 de 2015, el Decreto 1083 de 2015 y sus modificaciones, el Decreto 1499 de 2017 que adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y demás normas que regulan la planeación, control y gestión en el sector público,

#### CONSIDERANDO:

Que el artículo 209 de la Constitución Política establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y el control.

Que la Ley 489 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 disponen que todas las entidades públicas deben formular planes estratégicos que permitan orientar su gestión hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales, en concordancia con las políticas públicas y planes de desarrollo municipal, departamental y nacional.

Que el Decreto 1499 de 2017 adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual establece como eje fundamental la planeación estratégica para garantizar la generación de valor público, el fortalecimiento institucional y la adecuada rendición de cuentas.

Que el Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER, como entidad descentralizada de naturaleza industrial y comercial del Estado, requiere contar con un Plan Estratégico de Gestión que oriente sus procesos en materia de crédito, interventoría de obras públicas, gestión administrativa y financiera, así como en la consolidación de una cultura de transparencia, integridad y eficiencia.

Que dicho Plan Estratégico de Gestión para la vigencia 2025 fue elaborado con base en el diagnóstico institucional, los lineamientos del MIPG, las políticas de planeación y control interno, y la identificación de objetivos y metas estratégicas que contribuyan al desarrollo social y económico del Municipio de El Retiro.

Que en mérito de lo expuesto,

#### RESUELVE:

PRIMERO. Adoptar el Plan Estratégico de Gestión 2025 del Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER, como instrumento de planeación institucional para el fortalecimiento de la capacidad administrativa, financiera y social de la entidad.

SEGUNDO. Aplicabilidad: El presente Plan será de obligatorio cumplimiento para todos

los servidores públicos vinculados y contratistas que apoyen la gestión de la entidad, quienes deberán orientar su labor hacia el cumplimiento de las metas, objetivos y estrategias contempladas en el mismo.


TERCERO. Ejecución y seguimiento: La responsabilidad de la implementación, divulgación, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Gestión estará a cargo de la Gerencia y la Secretaría Administrativa y Financiera, con el acompañamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD (actualizado mediante Resolución 025 del 21 de diciembre de 2022) y la Oficina de Control Interno, quienes garantizarán la articulación con los lineamientos del MIPG y el mejoramiento continuo.

CUARTO. Socialización: El presente Plan será divulgado a través de los medios institucionales de FONDESER, incluyendo la página web, reuniones informativas, informes de gestión y comunicación directa con los servidores y contratistas, asegurando el conocimiento y apropiación de sus contenidos.

QUINTO. Vigencia: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y tendrá vigencia durante la anualidad 2025, sin perjuicio de los ajustes y actualizaciones que resulten necesarios según los procesos de seguimiento y evaluación.

Dado en las instalaciones del Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER, a los 30 días del mes de diciembre de 2025.

#### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



Carlos Mauricio Yepes Bedoya  
Gerente

Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER

## ANEXO

# TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Direccionamiento estratégico
  - 2.1 Reseña Histórica
  - 2.2 Misión
  - 2.3 Visión
  - 2.4 Pensamiento Organizacional
3. Estructura Organizacional
4. Objetivos del Plan
  - 4.1 General
  - 4.2 Específicos
5. Alcance
6. Marco Conceptual
7. Caracterización del Empleo y de los Servidores
8. Diagnóstico
  - 8.1 Resultados de las Mediciones
  - 8.2 Clima Organizacional
9. Plan Estratégico de Talento Humano
  - 9.1 Ingreso
  - 9.2 Permanencia
  - 9.3 Retiro
  - 9.4 Selección meritocrática
10. Normatividad Aplicable
11. Principales Componentes del Plan
  - 11.1 Plan Anual de Vacantes
  - 11.2 Manual de Funciones
  - 11.3 Conocimiento Institucional: Inducciones
  - 11.4 Evaluación del Desempeño

- 11.5 Plan Anual de Capacitación
- 11.6 Plan de Bienestar y Estímulos
- 11.7 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- 11.8 Medición del Clima Laboral
- 12. Articulación Estratégica y Modelo de Gestión
- 13. Recursos
- 14. Herramientas de Seguimiento
- 15. Seguimiento al Plan

# 1. INTRODUCCIÓN

El cambio es la única cosa inalterable. Creemos que los patrones que seguimos en nuestra vida diaria van a funcionar siempre, pero cuando el entorno cambia, es necesario adaptarse. Es importante por tanto ser consciente de la realidad para adaptarse cuando el cambio suceda. **El cambio es permanente y desaprender es un proceso fundamental para sobrevivir y llegar al futuro.**

Por lo anterior nos da a entender y nos adentra a un proceso que deben tener todas las entidades que tienen personal al servicio de sus funciones, y este es el plan estratégico de desarrollo del talento humano que sirve como método para la planificación ya sea **económica y financiera, estratégica y/u organizativa** con que la entidad pretende abordar sus objetivos y alcanzar las metas propuestas. Este plan tiene como objetivo principal planificar la política del talento humano, formar y mantener la gestión estratégica cotidiana de las personas.

Esta estrategia y esta gestión trae beneficios tanto para la entidad como para las personas que hacen parte y prestan los servicios para ella, ventajas que tienen miras en la optimización, productividad, compromiso, sentido de pertenencia, mejorar el clima organizacional, adquisición de nuevas habilidades y capacidades; estos beneficios se traducen en un mayor rendimiento en el día a día.

Las claves del plan estratégico de desarrollo de la gestión y talento humano es el Diseño, gestión y supervisión son los tres pilares básicos sobre los que debe asentarse cualquier plan estratégico, incluido el de desarrollo del talento humano. Por una parte, el plan debe incluir la misión de la empresa y su visión estratégica sobre los objetivos a alcanzar.

## 2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

### 2.1. RESEÑA HISTÓRICA:

La historia de FONDESER se remonta a 1978 cuando, mediante el Acuerdo Municipal No. 023 del 31 de diciembre, se creó El Fondo Rotatorio de Préstamos Universitarios, adscrito al presupuesto del Municipio, que tenía por objeto el préstamo de dineros para estudios y adicional a esto, le otorgaba 10 becas campesinas mensuales por valor de \$ 500 pesos cada una.

Después, en 1988, mediante el Acuerdo Municipal No. 053 del 11 de diciembre, se crea nuevamente el Fondo Rotatorio de Préstamos Universitarios y se deroga el Acuerdo No.23 del 31 de diciembre de 1978; en éste se da mayor claridad en la operación del Fondo y se excluye el literal donde aparecían las becas campesinas.

- El 16 de diciembre de 1990, mediante el Acuerdo Municipal No. 040, se crea el Fondo Rotatorio de Créditos Agropecuarios el cual tiene como objetivo el desarrollo económico de los productores rurales del municipio, de El Retiro, facilitando estos préstamos para realizar labores agropecuarias de forma individual o asociativa. Este fondo es creado con unos bienes equivalentes a \$2.600.000 pesos, más el 50% del arriendo del Kiosco.
- El 13 de junio de 1993, mediante el Acuerdo No.022 del Honorable Concejo Municipal se crea un nuevo Fondo de Fomento Agropecuario y Asistencia Técnica y se deroga el Acuerdo 040 del 16 de diciembre de 1990. En este Acuerdo No.022 se hace claridad que será creado con recursos del Presupuesto Municipal y otros del orden departamental y nacional, además se involucra a la UMATA como el encargado de brindar los estudios de pre factibilidad y de supervisión y asistencia técnica correspondiente.
- El 29 de agosto de 1992 mediante el acuerdo municipal No.019 son modificadas las juntas Fondo Rotatorio de préstamos universitarios y la del Fondo de Fomento Agropecuario y asistencia técnica.
- El 05 de diciembre de 1.993 mediante el Acuerdo No.056, se crea de nuevo el Fondo de Préstamos Universitarios y se deroga el Acuerdo No.053 del 11 de diciembre de 1988. En el No.056 se aclara que los bienes del Fondo serán equivalentes a \$5.500.000 para cada vigencia y que se incrementará anualmente en un 35% como mínimo o como lo estipule el Honorable Concejo Municipal. También se fijan montos a prestar, tasas, plazos e integrantes de la Junta.
- El 19 de febrero de 1995 se deroga el Acuerdo Municipal No.019 del 29 de agosto de 1992 y se determinan nuevas instrucciones para la conformación de las diferentes juntas directivas, entre ellas la del Fondo de Préstamos Universitarios y la del Fondo de Fomento Agropecuario y Asistencia Técnica.
- El 3 de diciembre de 1995 el Honorable Concejo Municipal, mediante el Acuerdo No.036 distribuye el 100% de los dineros producto del arrendamiento del Kiosco por partes iguales para el “Fondo de Créditos Universitarios y el Fondo de Créditos Agropecuarios”, a partir de la vigencia 1996 y se deroga el Acuerdo No.039 de 1990.

- El 15 de marzo de 1998 mediante el Acuerdo Municipal No.003, se modifica y se reglamenta el Fondo de Préstamos Universitarios, en la cual establece los montos para estudios superiores, profesionales, carreras intermedias, especializaciones, postgrados, doctorados, u otros estudios de nivel superior sean en el país o en el exterior, lo mismo que diplomados, licenciaturas, y otros estudios en Academias. Adicionalmente se adiciona el Fondo con 121 salarios mínimos legales mensuales vigentes para cada vigencia, cifra que podrá incrementar el Concejo si lo considerara prudente. También se modifica la integración de la Junta Directiva, los montos a prestar, plazos e intereses.
- El 21 de marzo de 1999 se crea el Fondo Rotatorio de Solidaridad, mediante el Acuerdo 004, que deroga los Acuerdos 022 del año 1993 y el Acuerdo 036 de 1995 y aclara que el Fondo estará a cargo de la UMATA y que su objeto será otorgar préstamos única y exclusivamente en especie a pequeños productores del área rural.

### **Creación 1999:**

El Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro, FONDESER, ha sufrido una serie de transformaciones en el tiempo buscando como prestar un mejor servicio a los Guarceños, ser más eficiente y ejecutivo.

Su creación con el nombre de FONDESER data de 1999 cuando fue creado mediante el Acuerdo 017 de 1999 del Honorable Concejo Municipal, con el nombre de Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro, con la sigla "FONDESER", como un establecimiento público, con personalidad jurídica, autonomía administrativa, patrimonio independiente, como fondo rotatorio con ánimo de permanencia en el tiempo.

En el 2000 mediante el Acuerdo 006, son asignados a FONDESER los recursos de la venta a las empresas EPM, del extinto "Acueducto Municipal de El Retiro". Adicionalmente se reglamenta el Fondo y se deja claro que estará adscrito a la Secretaría de Hacienda. Su objeto principal es cooperar con el fomento económico,

cultural y social, mediante la prestación de servicios de crédito y garantía, en favor de obras de servicio público y privado que se adelanten dentro del municipio de El Retiro.

### **Transformación año 2007:**

- La transformación de 2007 se da por medio del Acuerdo 004 del 2007 que fusiona en uno solo y descentraliza de la administración Municipal de El Retiro el Fondo de Préstamos Universitarios, Agropecuarios y FONDESER.
- La fusión de estos dos fondos tendrá como nombre FONDESER, creado como establecimiento público del orden municipal, cuyo domicilio será El Retiro, Antioquia, Colombia.
- Se amplía el objeto involucrando el fomento a los sectores "educativo, agropecuario" y a las micro y famiempresa, así como al sector solidario, vivienda de interés social e industria y comercio.
- El patrimonio del fondo queda integrado por los activos, pasivos y patrimonio de los fondos FONDESER, préstamos universitarios y agropecuarios que haya a la fecha, (Una vez se de vida jurídica a la Empresa se realizará nuevamente el cálculo tanto del dinero en caja como de las cuentas por cobrar, para proceder a transferir el patrimonio a dicha empresa).
- En el año 2009, mediante el Acuerdo No.002 de modifica el Acuerdo 004 del año

2007 se suprime el revisor fiscal y la Junta Directiva pasa a tener 9 miembros.

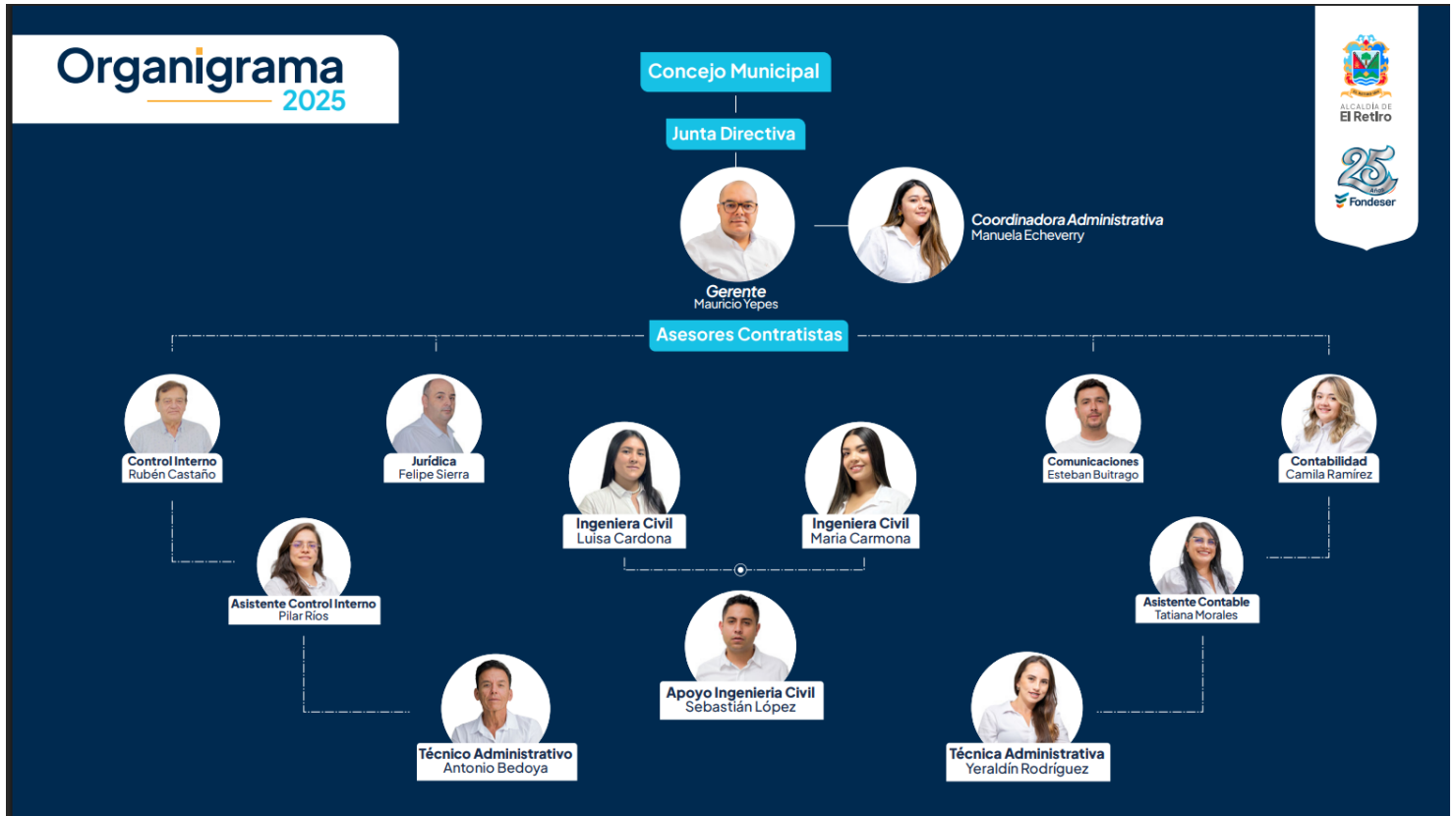
- El 16 de febrero de 2012, mediante el Acuerdo Municipal 003, se modifican las funciones del Fondo haciendo énfasis en la función específica de cobro de cartera; se le da al gerente la función de la representación legal y se disminuyen los miembros de la Junta a 7 para que FONDESER sea más efectivo y ejecutivo.
- El 03 de marzo de 2018, de conformidad con el código de régimen municipal y la ley 136 de 1994, el acuerdo 002 de 2018 fue sancionado por el señor alcalde, donde el objeto principal de Fondeser, es el fomento de las actividades económicas, educativas, agropecuarias, culturales, deportivas y sociales del municipio de el Retiro y sus habitantes a través de la prestación de crédito y garantía; adicionalmente podrá ejecutar actividades, programas, proyectos, obras públicas y privadas que se adelanten dentro o fuera del mismo y que estén encaminadas al desarrollo y fomento del municipio y sus habitantes.
- El 21 de junio de 2018, mediante el acuerdo de junta 002 de 2018, se adopta el manual de contratación del fondo para el desarrollo social del retiro- FONDESER, empresa industrial y comercial del estado.

**2.2 MISIÓN:** Contribuir destacablemente con la alcaldía de El Retiro al desarrollo integral y sostenible del municipio de El Retiro y sus habitantes, a través de proyectos y servicios de beneficio social, innovadores, incluyentes y generadores de equidad.

**2.3 VISIÓN:** Somos una organización financiera y de servicios sostenibles, innovadora y altamente diferenciada que genera impacto social y desarrollo económico y contribuye significativamente al mejoramiento de la calidad de vida.

**2.4 PENSAMIENTO ORGANIZACIONAL:** Somos grandes generadores de servicios innovadores con equidad y solidaridad con un enfoque dirigido al fomento, desarrollo y mejoramiento de la alcaldía de la vida de El Retiro y sus habitantes a través de procesos y proyectos de alto impacto que generen sostenibilidad y rentabilidad para impulsar el crecimiento económico e impacto social de las familias, entidades de la alcaldía de El Retiro, actuando siempre bajo los preceptos de buen gobierno y transparencia.

### 3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



### 4. OBJETIVOS DEL PLAN

#### 4.1 GENERAL:

Fomentar y fortalecer la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias laborales e individuales, capacidades, conocimientos, habilidades y dimensiones de bienestar y formación.

#### 4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Desarrollar programas de Bienestar y Estímulos destinados a motivar a los servidores públicos a lograr un desempeño excelente a través de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, para crear una existencia laboral que promueva el desempeño productivo y el desarrollo humano integral, y aumentar la satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los empleados para crear clima laboral idóneo en la entidad.

- Optimizar el funcionamiento de la gestión, mejorando el desempeño laboral, el clima laboral y el crecimiento personal, a través de la educación y capacitación adecuada dentro del Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – (FONDESER).
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Velar por la puntualidad, exactitud y equidad de la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Liderar el proceso de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos, ya sean de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y el sistema de medición laboral de los servidores vinculados provisionalmente (de acuerdo a la modalidad de contratación y vinculación que se tenga en la entidad). Así mismo, suministrar los instrumentos de acuerdos de gestión, con el fin de lograr alinear el desempeño individual con el desempeño institucional.
- Apoyar, velar, supervisar, a probar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, a través de mecanismos de vinculación y desvinculación asistida.
- Simplificación de procesos y procedimientos en materia de administración de personal, a fin de hacer más eficiente la gestión.
- Adoptar mecanismos que optimicen la evaluación del desempeño laboral y de la gestión de los gerentes públicos, cumpliendo las disposiciones legales.
- Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones – (TIC) para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional.

## 5. ALCANCE

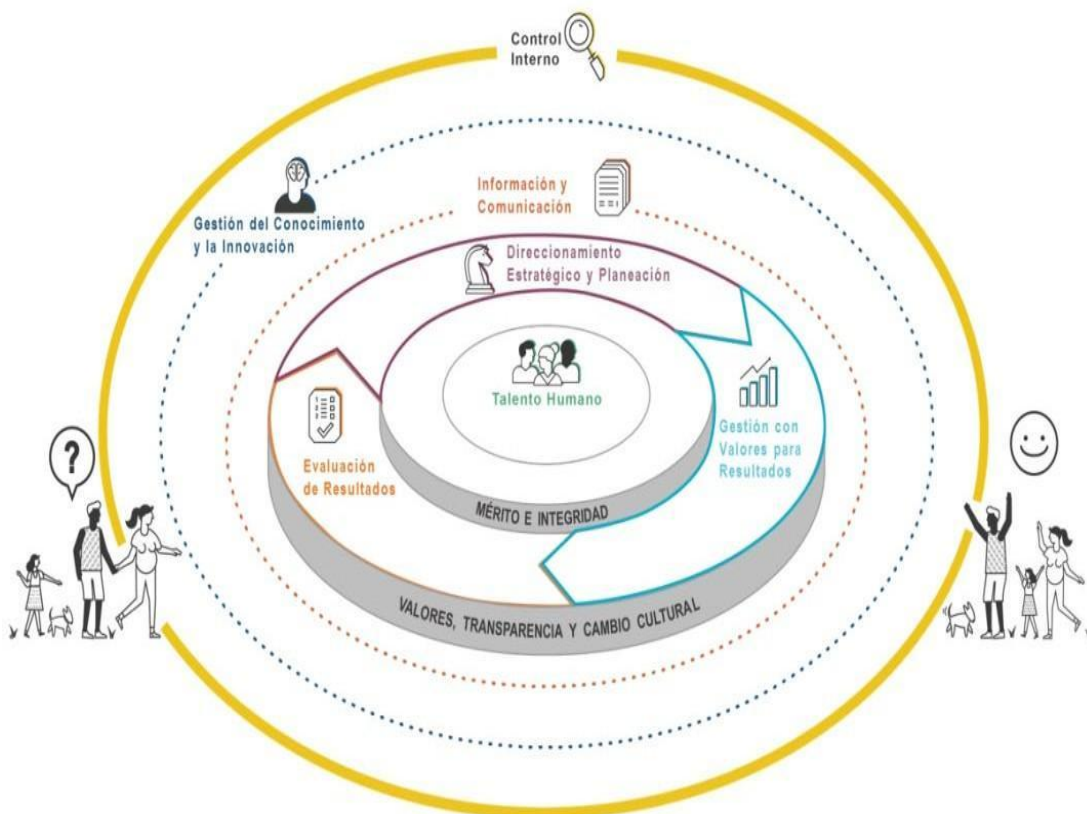
El Plan Estratégico de Talento Humano aplica a todos los servidores públicos, bien sean de carrera administrativa, de libre nombramiento, vinculados provisionalmente o por prestación de servicios con vinculación legal y reglamentaria a la que debe cumplir el Fondo De Desarrollo Social Del Municipio de El Retiro – (FONDESER).

## 6. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

## MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO:

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión funciona a través de distintas dimensiones, dentro de las cuales se encuentra el Talento Humano, siendo esta la más importante; articulando como eje central los valores adoptados y propuestos mediante el código de integridad de la entidad conforme a los lineamientos de la función pública, adoptando los cinco valores propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el anexo los valores de integridad y responsabilidad definidos bajo un esquema participativo con los servidores público

Gráfico 1. Dimensiones Operativas MIPG



Fuente: DAFP

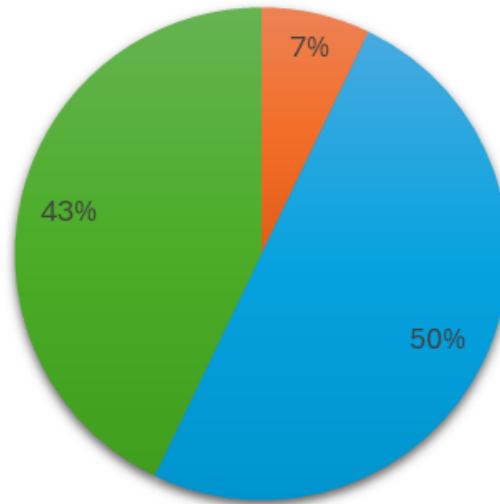
La dimensión del talento humano definida en MIPG, tiene como objetivo gestionar de manera adecuada el ciclo de vida del servidor público (INGRESO, DESARROLLO Y RETIRO), por tal razón, es el eje que articula los demás escenarios de la gestión estratégica.

## 7. CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO

La planta de personal del Fondo De Desarrollo Social Del Municipio De El Retiro – (FONDESER) conformada por un total de ocho (8) empleados, distribuidos de la siguiente forma:

CARGO	TIPO DE VINCULACIÓN	PROFESIONAL	TECNICO/TECNOLOGO	NO CARGOS	NO CARGOS OCUPADOS	NO VACANTES	No HOMBRES	No MUJERES
<b>DIRECTIVOS</b>		1	0	1	1	0	1	0
GERENTE	PROVISIONALIDAD	1		1	1	0	1	
<b>ASESOR</b>		5	1	7	5	1	3	3
ABOGADO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	1		1	1	0	1	
CONTADOR	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	1		1	1	0	0	1
INGENIEROS	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	2	1	3	3	1	1	2
CONTROL INTERNO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	1		1	1	0	1	0
<b>ASISTENCIAL</b>		4	2	6	6	0	2	4
ASISTENCIAL 1	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	3	2	5	5	0	2	3
ASISTENCIAL 2	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1		1	1	0		1
<b>TOTALIDAD</b>		<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

## PLANTA DE PERSONAL - CARGOS



■ DIRECTIVOS ■ ASESOR ■ ASISTENCIAL

## CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES

- En la planta de empleados del Fondo De Desarrollo Social Del Municipio De El Retiro – (FONDESER), se evidencia una equidad de género representa un 54% de contratación femenina y un 46% de contratación masculina, distribuida la población femenina en los cargos asistenciales con un 31%, asesores 23% de mujeres entregando sus servicios y sus conocimientos a la entidad.
- En la planta de empleados del Fondo De Desarrollo Social Del Municipio De El Retiro – (FONDESER), se evidencia una equidad de género representa un 54% de contratación femenina y un 46% de contratación masculina, distribuida la población masculina en los cargos asistenciales con un 15%, asesores 23% y directivos 8% de hombres entregando sus servicios y sus conocimientos a la entidad.

CARGO	PROFESIONAL	TECNICO/TECNOLOGO	NO CARGOS	NO CARGOS OCUPADOS	NO VACANTES	No HOMBRES	No MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
DIRECTIVOS	1	0	1	1	0	1	0	8%	0%
ASESOR	5	1	7	5	1	3	3	23%	23%
ASISTENCIAL	4	2	6	6	0	2	4	15%	31%
<b>TOTALIDAD</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>



- Los servidores están vinculados así:

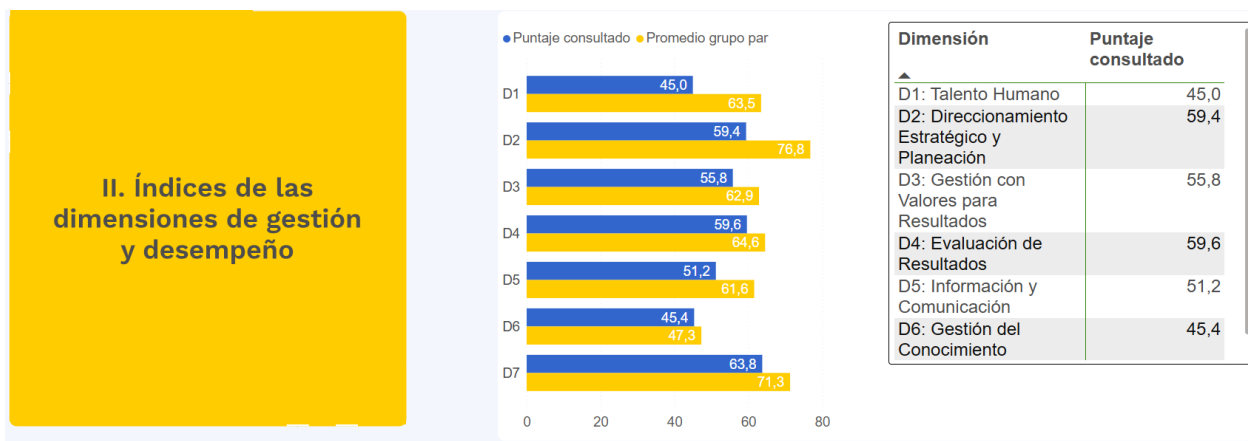
TIPO VINCULACIÓN	CANTIDA EMPLEADOS
PROVISIONALIDAD	1
PRESTACIÓN DE SERVICIOS	11
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>

## 8. DIAGNÓSTICO

### 8.1 RESULTADOS DE LAS MEDICIONES

#### *Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - FURAG*

Los resultados obtenidos a través del **Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG**, constituyen un insumo fundamental para identificar fortalezas y aspectos susceptibles de mejora en la gestión institucional. Este instrumento, que consolida la evaluación de todas las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, incluyendo la **Gestión Estratégica del Talento Humano**, permite medir de manera objetiva el avance de la entidad frente a los estándares definidos por la Función Pública.



Contar con este conocimiento nos sirve para:

1. **Diagnóstico institucional:** conocer de manera clara cómo se encuentra FONDESER frente a los parámetros nacionales de gestión pública.
2. **Toma de decisiones:** priorizar acciones de mejoramiento que respondan a las debilidades detectadas en la evaluación.
3. **Seguimiento al desempeño:** comparar los resultados con los obtenidos en años anteriores y verificar la efectividad de las acciones implementadas.
4. **Planificación estratégica:** orientar los planes de acción y el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Plan de Incentivos y demás

instrumentos de gestión hacia el fortalecimiento de las áreas con mayor rezago.

5. **Cultura de mejora continua:** promover en todo el equipo la importancia de la evaluación como mecanismo para aprender, corregir y avanzar hacia una gestión más eficiente, íntegra y transparente.

De esta manera, **el análisis de los resultados del FURAG no solo permite cumplir con una obligación legal de reporte, sino que se convierte en una herramienta estratégica** para elevar el nivel de desempeño institucional, optimizar los recursos, mejorar la satisfacción de los ciudadanos y garantizar que los objetivos de la entidad se cumplan con calidad y oportunidad.

## 8.2 Clima Organizacional

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor se encuentra en un clima organizacional adecuado e indicado, este se siente feliz y entusiasta para cumplir con su labor y esto lo hace ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por tener y estar en un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.

Para ello El Fondo De Desarrollo Social Del Municipio de El Retiro – (FONDESER) se enfoca para tener buenos controles, apoyos y seguimientos constantes en seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, promoción y prevención de la salud, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento y sentido de pertenencia entre otras muchas actividades que llevan a lograr el mejor resultado para el clima organizacional.

### **ANEXO 1: Capacitación – Medición y fortalecimiento del Clima Organizacional**

## 9. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La planeación estratégica es el punto de partida de las actividades a realizar cada año en el proceso de gestión del talento, con el cual se atienden las necesidades de los funcionarios del Fondo de Desarrollo Social del municipio de El Retiro – (FONDESER); La información relacionada con el proceso se organiza de forma sistemática y define las acciones a realizar para desarrollar los tres pasos que componen esta gestión, a saber:

**9.1 Ingreso:** Incluye trámites transitorios tales como: concursos, estudios de requisitos del puesto, informes de evaluación psicotécnica, certificados de trabajo y otros documentos relacionados con el ingreso al servicio y programas de inducción.

**9.2 Permanencia:** Incluye programas de capacitación, revisiones de desempeño, programas de bienestar, incentivos, vacantes, salud y seguridad en el lugar de trabajo, pronósticos de trabajo, trabajo incluyente.

**9.3 Retiro:** Incluye los trámites relacionados con la jubilación por cambio de empleador, jubilación, muerte u otras causas. Incluye: informes de gestión, si se trata de un representante legal u otro funcionario estatutario; decisiones de liquidación; decisiones de pensionados, liquidación de beneficios; bonos de pensión y hojas de pago de pensionistas.

**9.4 selección meritocracia:** También se incorpora la selección meritocracia, la capacitación y la evaluación de los servidores calificados como gerentes públicos, implementando prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004.

## 10. NORMATIVIDAD APLICABLE

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

Norma	Descripción
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
Decreto Ley 1567 de 1998	El cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado

Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales
El Decreto 1499 de 2017	Actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.
Ley 734 de 2002 Código Único Disciplinario	Código Único Disciplinario
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Ley 1437 DE 2011	Por el cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – (CEPACA)
Ley 1780 de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Código de Integridad del Servidor Público 2017	Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos

## 11. PRINCIPALES COMPONENTES DEL PLAN

### 11.1 PLAN ANUAL DE VACANTES

La Ley 909 de 2004, en sus artículos 14 y 15, establece la elaboración del Plan Anual de Vacantes, con el propósito de ser utilizado para la planeación del talento humano, la formulación de políticas, la racionalización y optimización de los procesos de selección y la obtención oportuna de los recursos que éstos implican. Así mismo, sirve para proporcionar al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- información que le permita definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las instituciones públicas y del estado colombiano.

El Plan Anual de Vacantes tiene como finalidad, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, la cual le permite a la entidad programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y así contar con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

### ANEXO 2: EL PLAN ANUAL DE VACANTES

## 11.2 MANUAL DE FUNCIONES

En el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales se describe el propósito principal del cargo y sus respectivas funciones esenciales de los empleos de la planta de personal del **Fondo De Desarrollo Social Del Municipio de El Retiro – (FONDESER)** , adicionalmente en este documento se incluyen los requisitos mínimos de estudio y experiencia que se necesitan para desempeñar el empleo, los conocimientos básicos y/o esenciales, las competencias comportamentales y equivalencias frente al requisito.

### ANEXO 3: MANUAL DE FUNCIONES Y MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

## 11.3 CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad y mediante la reinducción se da una actualización a la orientación del servidor en los cambios culturales y la apropiación de los valores adoptados por **El Fondo De Desarrollo Social Del Municipio de El Retiro – (FONDESER)** en su Código de Integridad, así como la articulación con el Plan Estratégico Institucional

## 11.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales, en este punto se deben anexar las evaluaciones de desempeño realizadas al gerente y la secretaría administrativa y financiera.

## 11.5 PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

El plan institucional de capacitación tiene como finalidad establecer los pasos a seguir para llevar a cabo las actividades de capacitación con las cuales se satisfacen las necesidades de los servidores públicos posibilitando un mejoramiento del desempeño laboral, el ambiente de trabajo y el crecimiento personal a través de la descripción de las etapas de identificar necesidades de formación, aprobar plan de capacitación, desarrollar las actividades del plan, y elaborar informe de capacitación para todos los servidores públicos del **Fondo De Desarrollo Social Del Municipio de El Retiro – (FONDESER)** .

Para la elaboración del plan se surtieron las siguientes etapas:

- Sensibilización
- Formulación de proyectos de aprendizaje
- Consolidación del diagnóstico de necesidades de la Entidad
- Programación del plan anual
- Ejecución del plan anual

El diagnóstico de necesidades tiene como finalidad conocer de primera mano la percepción, el conocimiento y las necesidades que tienen los destinatarios del plan de capacitación en relación con las problemáticas de los equipos de trabajo, temas y métodos de capacitación y las prioridades institucionales, con la ayuda de las cajas de compensación con las que tenga convenio la entidad, administradoras de riesgos laborales, capacitaciones virtuales de la función pública y demás gestores de capacitación con los que la entidad tenga contacto y se encuentren dentro del presupuesto.

## ANEXO 4: EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

### 11.6 PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

- El Plan de Bienestar Social para los servidores públicos del **Fondo De Desarrollo Social Del Municipio de El Retiro – (FONDESER)** tiene como objeto la intervención en las medidas de Calidad en el empleo, Flexibilidad temporal y espacial, Apoyo a la familia, Desarrollo personal y profesional, Igualdad de oportunidades y Liderazgo y estilos de dirección, lo cual impactará en los ejes de compromiso, responsabilidad y satisfacción en el desarrollo de la organización, que tiene como objetivo garantizar la participación de los funcionarios públicos en las áreas de conservación y trabajo social, en las que se verá enfocada la calidad de vida laboral, desarrollando la independencia, la creatividad, el sentido de pertenencia etc. Fortaleciendo los equipos de trabajo y la gestión, y desarrollando de los valores de la empresa. Promover una cultura que origine un clima laboral propicio, además de propiciar la institucionalización de la historia de la organización, culturas, valores y códigos de uso adecuado de los recursos y alianzas estratégicas; y coordinación y comunicación monitoreando y evaluando los servicios prestados de acuerdo con un sistema de gestión consensuado para lograr un mayor impacto, todo dentro del concepto de trabajo feliz con atención al detalle.
- El Programa Institucional de Estímulos tiene como finalidad incentivar a través de estímulos **pecuniarios** y **no pecuniarios** a los funcionarios públicos cuyo desempeño laboral se encuentre en niveles de excelencia, a efectos de construir una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano integral, así como a elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de

los empleados, propiciando un ambiente laboral idóneo al interior de la Entidad.

- El plan de Bienestar y Estímulos se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de la administración de personal para el fortalecimiento de las competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.

El Decreto 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como **“aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y su familia.”**

La Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005 disponen que las entidades deben implementar para sus funcionarios y sus familias, programas de bienestar social que ofrezcan servicios de carácter **deportivo, recreativo, artísticos y culturales**, así como la **promoción y prevención de la salud**; capacitación informal en áreas de creatividad u otras modalidades.

## ANEXO 5: PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

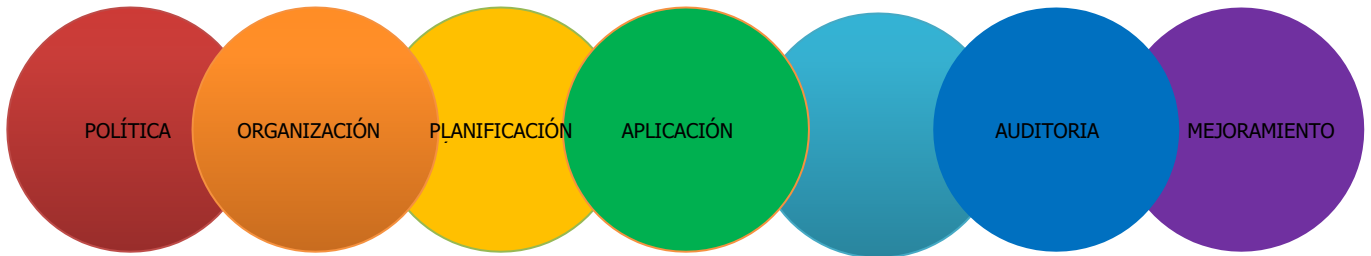
### 11.7 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Seguridad y Salud en el trabajo es uno de los aspectos más importantes de la actividad laboral. El trabajo sin las medidas de seguridad apropiadas puede acarrear serios problemas para la salud. **El Fondo De Desarrollo Social Del Municipio de El Retiro – (FONDESER)** está cada vez más comprometido en implementar programas de prevención de riesgos laborales definiendo estrategias de prevención y promoción que permitan evitar incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Es así como **El Fondo De Desarrollo Social Del Municipio de El Retiro – (FONDESER)** interesado en el bienestar integral, social, mental y físico, de todos sus servidores y contratistas y en cumplimiento con lo establecido en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, ha implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que consiste en un desarrollo lógico y por etapas, cuyos principios están basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), con el objetivo de propiciar el mejoramiento continuo así como el control de las condiciones, riesgos y peligros presentes en el ambiente de trabajo.

El SG-SST, se caracteriza por su adaptabilidad al tamaño y características de la entidad, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgos asociados con su actividad.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye Política, Organización, Planificación, Aplicación, Evaluación, Auditoría y Acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2015).



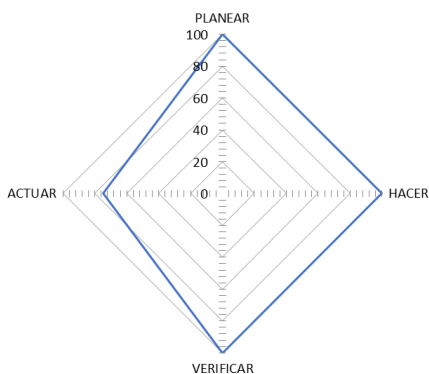
Para poder dar cumplimiento al alcance del SG-SST, nos hemos propuestos los siguientes objetivos, los cuales son revisados, actualizados y avalados de manera periódica por la Alta Dirección.

De manera anual se establece un plan de trabajo, el cual contiene la definición de diferentes actividades que dan respuesta a las necesidades y hallazgos identificados en las inspecciones de seguridad, investigaciones de accidentes, seguimientos a casos médicos, matrices de peligros, desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológicos, matriz legal entre otras fuentes.

Adicionalmente y dando cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realiza una evaluación anual al sistema que nos permite identificar las fortalezas y los aspectos a mejorar, información que también es insumo para definir actividades del plan de trabajo.

La evaluación se lleva a cabo con base en los estándares definidos por la normatividad vigente teniendo en cuenta la valoración y el criterio de los puntajes como se muestra en la siguiente imagen:

PORCENTAJE DE CALIFICACION POR CICLO



CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	<b>CRÍTICO</b>	1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. 2. Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada el empleador o contratante, un reporte de avances en el termino maximo de tres (3) meses despues de realizada la autoevaluacion de estandares Minimos. 3. Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoracion critica, por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido está entre el 60 y 85%	<b>MODERADAMENTE ACEPTABLE</b>	1. Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento. 2. Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el termino maximo de seis (6) meses despues de realizada la autoevaluacion de Estandares Minimos. 3. Plan de visita por parte del Ministerio del trabajo.
Si el puntaje obtenido es mayor a 85%	<b>ACEPTABLE</b>	1. Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras que se establezcan de acuerdo con la evaluación.

## ANEXO 6: PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

## 11.8 MEDICIÓN CLIMA LABORAL

**El Fondo De Desarrollo Social Del Municipio de El Retiro – (FONDESER)** genera la estrategia de medición del clima organizacional a través de test y encuestas que se realizan de manera interna a cada uno de los servidores y contratistas con el fin de garantizar un equipo de trabajo comprometido con la entidad. Además, les dará a los empleados una sensación de satisfacción laboral, lo que le garantizará a la organización mayor rentabilidad y productividad. Para dicha medición se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

**Credibilidad:** Según la percepción general es necesario encaminar las actividades de Bienestar Social en la generación de un estilo de liderazgo definido.

**Respeto:** Se deben generar espacios encaminados a equilibrar la vida personal y a desarrollar profesionalmente al servidor público

**Imparcialidad:** Se deberán efectuar actividades que generen equidad de trato entre todos los colaboradores, esto incluye el reconocimiento y la empatía de todos los servidores independiente de su tipo o forma de vinculación.

**Camaradería:** Se debe intervenir a través del programa de Bienestar Social y Estímulos los valores institucionales de respeto, y cooperativismo junto con el trabajo en equipo.

**Orgullo:** Se deben generar espacios que contribuyan al sentido de pertenencia y al reconocimiento de toda labor efectuada.

Para el 2023 se intervienen los grupos de trabajo se escuchará a los colaboradores y se apoyará a los líderes con el fin de elaborar planes que permitan capitalizar las oportunidades detectadas en la medición 2022.

### Actividades para medir el clima organizacional en una capacitación

- **Dinámica de preguntas anónimas**
  - Entregar papелitos (o usar notas virtuales si es online).
  - Cada persona responde: *¿Qué me motiva de trabajar aquí? y ¿Qué podría mejorar?*
  - El facilitador agrupa respuestas y las comparte de forma general.
- **Semáforo del clima**

- Cada participante recibe tres tarjetas (verde = me siento bien, amarillo = hay aspectos a mejorar, rojo = estoy inconforme).
- Se hacen preguntas como: *¿Cómo percibes el liderazgo?, ¿Cómo te sientes con tu carga laboral?*
- Con solo levantar la tarjeta ya se obtiene una medición rápida y visual.
- **Lluvia de ideas guiada**
  - En grupos pequeños, responden a:
    - *Fortalezas del clima laboral.*
    - *Aspectos a mejorar.*
    - *Propuestas de solución.*
  - Luego se socializan los resultados y se consolidan en un cuadro.
- **Termómetro del ánimo**
  - Al inicio de la capacitación, se pide que cada servidor se ubique (físicamente en una escala dibujada en el piso o virtualmente en un chat):
    - *Muy satisfecho*
    - *Neutral*
    - *Inconforme*
  - Esto permite un diagnóstico rápido del estado de ánimo general.
- **Ejercicio de roles positivos y negativos**
  - Se plantean frases como:
    - *“Me siento escuchado en la entidad”*
    - *“El ambiente físico es adecuado”*
    - *“Mis ideas son valoradas”*
  - Los participantes levantan la mano si están de acuerdo o en desacuerdo.
  - Se anotan los resultados y se comentan brevemente.

- **Compromisos individuales y colectivos**

- Al final de la capacitación, cada persona escribe un compromiso personal para mejorar el clima organizacional.
- Luego, entre todos, se define un compromiso colectivo que será el “acuerdo de equipo”.

Estas actividades:

- No requieren presupuesto.
- Se realizan en máximo 20–30 minutos cada una.
- Permiten recoger información útil mientras fortalecen la participación y el sentido de pertenencia.

## **ANEXO 1: Capacitación – Medición y fortalecimiento del Clima Organizacional**

# **12. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR Y MODELO**

## **RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR**

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
<p><b>Ruta de la Felicidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La felicidad nos hace productivos</li> <li>• Entornos físicos</li> <li>• Equilibrio de vida</li> <li>• Salario emocional</li> <li>• Innovación con pasión</li> </ul>	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Anual de Capacitación            Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
<p><b>Ruta del Crecimiento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderando talento. Cultura de liderazgo.</li> <li>• Liderazgo en valores.</li> <li>• Servidores que saben lo que hacen</li> </ul>	<p>Vinculación            Evaluación del Desempeño            Gestión de la información            Plan de Bienestar e incentivos</p>
<p><b>Ruta del Servicio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al servicio de los ciudadanos</li> <li>• Cultura que genera logro y bienestar</li> </ul>	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Anual de Capacitación</p>
<p><b>Ruta de la Calidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La cultura de hacer las cosas bien</li> <li>• Hacer siempre las cosas bien</li> <li>• Cultura de la calidad y la integridad</li> </ul>	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Anual de Capacitación Trámites y certificaciones</p>
<p><b>Ruta de Análisis de Datos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conociendo el talento</li> <li>• Entendiendo personas a través del uso de los datos</li> </ul>	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Anual de Capacitación Gestión de la información</p>

## MODELO DE GESTIÓN

La iniciativa del modelo de gestión responde a una nueva relación sociedad-empresa-familia desde una cultura socio laboral basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo. Adoptando modelos y herramientas para asociar una metodología sencilla y eficaz para posibilitar los procesos de armonía y de esta forma avanzar y transmitir los beneficios de los servidores a sus familiares y de así en una manera indirecta se trasmite todos estos beneficios a la comunidad o a la sociedad, entendiendo que las dinámicas laborales se construyen bajo los pilares firmes de un **trato digno** a

los servidores y a todas las personas en general que son el principal factor de las organizaciones. Por eso El Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – (FONDESER) ha implementado la gestión de la armonía y la conciliación en todas sus dimensiones, incrementando los grados de satisfacción y compromiso, algo que indudablemente apunta a los objetivos de la entidad.

El reto para es convertirse en una entidad con la mejor calificación en gestión de armonía y conciliación, las actividades de bienestar social y estímulos, , para lo cual se agruparán de conformidad con la siguiente clasificación:

- *Calidad en el empleo*

Se incluyen en este apartado todas aquellas medidas concebidas para mejorar la calidad laboral de un puesto de trabajo y las dirigidas a la estabilidad en el propio puesto y a la salud y el bienestar.

- *Flexibilidad temporal y espacial*

Medidas que buscan mejorar la flexibilidad tanto temporal como espacial en la relación laboral. Medidas que permiten la distribución y organización del tiempo de trabajo de forma no lineal y que persiguen desvincular el trabajo y los resultados a una “ventana” concreta de espacio tiempo, así como el control y la gestión de la mera presencial.

- *Apoyo a la familia*

Se incluirán en este grupo todas aquellas medidas concebidas y diseñadas específicamente para respetar, facilitar y fomentar las relaciones de los servidores con su entorno familiar para que de esta manera se refleje esto con la comunidad o sociedad del municipio.

- *Desarrollo personal y profesional*

Se incluirán en este grupo todas aquellas medidas diseñadas para concebir un desarrollo profesional de largo recorrido compatible con la vida privada de los empleados, así como aquellas enfocadas al respeto y fomento de la autorrealización personal y la búsqueda de la felicidad.

- *Igualdad de oportunidades*

También denominadas de respeto y fomento de la diversidad e inclusión. Se incluirán en este grupo todas aquellas medidas diseñadas para respetar y fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción en el trabajo y en especial las

relacionadas con discapacidad, la no discriminación por razón de edad, sexo, raza, nacionalidad o credo.

## 13. RECURSOS

### Financieros

El presupuesto para la vigencia 2025 fue aprobado por la Junta Directiva mediante el Acuerdo No. 006 del 18 de diciembre de 2024, en el cual se establecen los recursos destinados a la implementación y desarrollo de las actividades contempladas en el Plan Estratégico de Gestión de FONDESER.

Dicho presupuesto comprende la financiación de los programas, proyectos y acciones institucionales, en concordancia con los lineamientos de la Administración Municipal y los objetivos misionales de la entidad.

### Humanos

- **Grupo de Trabajo de Administración de Personal:** 2 funcionarios y 11 contratistas.

### Físicos

La entidad cuenta con una infraestructura física renovada y actualizada para el año 2025. Esta se encuentra organizada en módulos de cuatro puestos de trabajo cada uno, además de un archivo documental, una sala de juntas y capacitación, la oficina de gerencia y otros espacios necesarios para el buen funcionamiento institucional, adecuados y adaptados a las normas y cumplimiento de SG-SST.

### Tecnológicos

FONDESER dispone de un sistema integral de trámites y una infraestructura tecnológica articulada con el aplicativo de incapacidades y ausentismos, aplicativo ARL, SIGEP (empleados, vacantes y hojas de vida), MYPG, SECOP, y el aplicativo de nómina, contable y financiero, lo cual permite una gestión eficiente y alineada con las necesidades de la entidad.

## 14. HERRAMIENTA PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA EL FONDO DE DESARROLLO SOCIAL DEL MUNICIPIO DE EL RETIRO - (FONDESER)

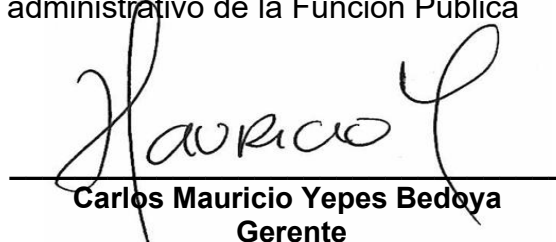
Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano, la **El Fondo De Desarrollo Social Del Municipio de El Retiro – (FONDESER)** cuenta con las siguientes herramientas:

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG
- Auditorías de gestión y de calidad
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP
- Apoyo, asesorías y auditorías por parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

## 15. SEGUIMIENTO AL PLAN

El seguimiento a la ejecución del presente Plan Estratégico se realizará de la siguiente forma:

- Plan Anual de Capacitación
  - ✓ Seguimiento periódico por la Oficina Asesora de Planeación
  - ✓ Control presupuestal
- Plan de Bienestar y Estímulos
  - ✓ Seguimiento periódico por la Oficina Asesora de Planeación
  - ✓ Control presupuestal
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:
  - ✓ Seguimiento periódico por la Oficina Asesora de Planeación
  - ✓ Control presupuestal
- Plan Anual de Vacantes:
  - ✓ Diligenciamiento y reporte del Plan Anual de Vacantes
  - ✓ Departamento administrativo de la Función Pública



**Carlos Mauricio Yepes Bedoya**  
Gerente

**Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESE**