

 FONDESCOL		Fondo Mixto Nacional Para El Fomento Deportivo, La Cultura, La Tecnología, Ordenamiento Territorial Alrededor Del Agua Y Justicia Ambiental, Energías Renovables Y El Desarrollo Colombiano NIT 901859427	
Código	FPI-016	Tipo documental	Planes, Políticas, Programas
Serie	Planeación y Programación de Proyectos	Versión	1.0
Subserie	Planeación	Vigencia	2025

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- FONDESCOL -

**FONDO MIXTO NACIONAL PARA EL
FOMENTO DEPORTIVO, LA CULTURA, LA
TECNOLOGIA, ORDENAMIENTO
TERRITORIAL ALREDEDOR DEL AGUA Y
JUSTICIA AMBIENTAL, ENERGIAS
RENOVABLES Y EL DESARROLLO
COLOMBIANO**

2025

 FONDESCOL		Fondo Mixto Nacional Para El Fomento Deportivo, La Cultura, La Tecnología, Ordenamiento Territorial Alrededor Del Agua Y Justicia Ambiental, Energías Renovables Y El Desarrollo Colombiano NIT 901859427	
Código	FPI-016	Tipo documental	Planes, Políticas, Programas
Serie	Planeación y Programación de Proyectos	Versión	1.0
Subserie	Planeación	Vigencia	2025

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS – FONDESCOL 2025

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL	3
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
4. MARCO NORMATIVO	4
5. ALCANCE	5
6. DEFINICIONES CLAVES	5
7. BASE METODOLÓGICA	6
8. ESTRUCTURA DEL PLAN	7
9. ARTICULACIÓN CON OTROS INSTRUMENTOS INSTITUCIONALES.....	9
10. ACTIVIDADES PRINCIPALES.....	9

Teléfono: 6076892296

Dirección: Calle 35C # 22C -26 Cañaveral Plaza, Floridablanca

Email: fondonmixtofondestcol@gmail.com

 FONDESCOL		Fondo Mixto Nacional Para El Fomento Deportivo, La Cultura, La Tecnología, Ordenamiento Territorial Alrededor Del Agua Y Justicia Ambiental, Energías Renovables Y El Desarrollo Colombiano NIT 901859427	
Código	FPI-016	Tipo documental	Planes, Políticas, Programas
Serie	Planeación y Programación de Proyectos	Versión	1.0
Subserie	Planeación	Vigencia	2025

1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno es un pilar fundamental en la estructura institucional de FONDESCOL, encargada de promover una cultura de autoevaluación constante, monitoreo técnico y mejora continua en la gestión pública.

Para garantizar el adecuado cumplimiento de sus funciones estratégicas dentro del Sistema de Control Interno (SCI) y su articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es necesario contar con personal idóneo, suficiente y capacitado que permita realizar auditorías internas efectivas, identificar riesgos institucionales, emitir recomendaciones técnicas y supervisar el cumplimiento normativo en todas las dependencias.

Por esta razón, el presente Plan de Previsión de Recursos Humanos – PPRH tiene como propósito establecer estrategias claras, metas medibles e indicadores de gestión orientados a asegurar que la Oficina de Control Interno cuente con el talento humano requerido para el desarrollo eficiente de sus actividades durante la vigencia 2025.

2. OBJETIVO GENERAL

Establecer estrategias, metas e indicadores técnicos orientados a planificar, gestionar y asegurar la disponibilidad de recursos humanos necesarios para el cumplimiento de los objetivos misionales y operativos de FONDESCOL, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el marco legal vigente en Colombia.

Teléfono: 6076892296

Dirección: Calle 35C # 22C -26 Cañaveral Plaza, Floridablanca
Email: fondonmixtofondescol@gmail.com

 FONDESCOL		Fondo Mixto Nacional Para El Fomento Deportivo, La Cultura, La Tecnología, Ordenamiento Territorial Alrededor Del Agua Y Justicia Ambiental, Energías Renovables Y El Desarrollo Colombiano NIT 901859427	
Código	FPI-016	Tipo documental	Planes, Políticas, Programas
Serie	Planeación y Programación de Proyectos	Versión	1.0
Subserie	Planeación	Vigencia	2025

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de personal por dependencia, nivel y perfil funcional.
- Diseñar un plan anual de vacantes y contrataciones conforme a las proyecciones del Plan Estratégico Institucional.
- Establecer criterios claros de selección basada en competencias y transparencia.
- Promover la retención del talento humano crítico mediante programas de bienestar laboral y desarrollo profesional.
- Articular la previsión de personal con el Sistema de Control Interno (SCI) y el MIPG.
- Evaluar permanentemente la capacidad institucional frente a nuevos proyectos o ajustes organizacionales.
- Incluir en el Plan Anual de Capacitación las actividades de formación continua y rotación planificada.

4. MARCO NORMATIVO

MARCO NORMATIVO Y TÉCNICO	
Ley 909 de 2004	Sistema Nacional de Gestión del Desempeño y Evaluación del Resultado de las Entidades Territoriales y Organismos Descentralizados
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	Régimen General de la Función Pública
Decreto 1499 de 2017	Modificación parcial del Decreto 1083/2015 – Lineamientos del MIPG
Código Sustantivo del Trabajo	Marco legal laboral aplicable
Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH 2025	Fundamento técnico-institucional
Manual de Procesos y Procedimientos – 2025	Vinculación con procesos de vinculación, evaluación y desarrollo humano
Plan Institucional de Archivos – PINAR 2025	Documentación y retención documental de perfiles, hojas de vida y registros de desempeño

 FONDESCOL		Fondo Mixto Nacional Para El Fomento Deportivo, La Cultura, La Tecnología, Ordenamiento Territorial Alrededor Del Agua Y Justicia Ambiental, Energías Renovables Y El Desarrollo Colombiano NIT 901859427	
Código	FPI-016	Tipo documental	Planes, Políticas, Programas
Serie	Planeación y Programación de Proyectos	Versión	1.0
Subserie	Planeación	Vigencia	2025

5. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025 aplica a:

- Todas las dependencias de FONDESCOL:
 - Dirección Ejecutiva
 - Dirección Administrativa y Jurídica
 - Dirección Administrativa y Financiera
 - Dirección de Planeación e Infraestructura
 - Oficina de Talento Humano
 - Oficina de las TICs
 - Oficina de Control Interno
- Personal directivo, administrativo, técnico y operativo, incluyendo contratistas y colaboradores estratégicos.

6. DEFINICIONES CLAVES

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Plan de Previsión de Recursos Humanos – PPRH	Instrumento técnico que permite identificar necesidades futuras de personal, definir perfiles profesionales requeridos, proyectar vacantes y diseñar estrategias de vinculación, formación y retención del talento humano.
Plan Anual de Vacantes – PAV	Documento que establece las vacantes institucionales por dependencia, nivel, tipo de contrato y perfil funcional, conforme a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y el Manual de Funciones.
Sistema de Control Interno – SCI	Conjunto de principios, normas, procesos y procedimientos adoptados por la entidad para evaluar su gestión, prevenir irregularidades y mejorar la calidad de los servicios públicos que ofrece.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Marco técnico-normativo del Departamento Administrativo de la Función Pública que articula la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la gestión institucional bajo criterios de resultados, legalidad, transparencia y eficiencia.

 FONDESCOL		Fondo Mixto Nacional Para El Fomento Deportivo, La Cultura, La Tecnología, Ordenamiento Territorial Alrededor Del Agua Y Justicia Ambiental, Energías Renovables Y El Desarrollo Colombiano NIT 901859427	
Código	FPI-016	Tipo documental	Planes, Políticas, Programas
Serie	Planeación y Programación de Proyectos	Versión	1.0
Subserie	Planeación	Vigencia	2025

Oficina de Talento Humano – FTH	Dependencia responsable de la planificación estratégica del recurso humano, selección, inducción, evaluación de desempeño y bienestar laboral.
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Grupo técnico encargado de evaluar avances institucionales, revisar planes de acción y retroalimentar políticas estratégicas.
Indicador de Gestión	Medida cuantificable que permite evaluar el avance hacia el logro de objetivos institucionales, tanto a nivel operativo como estratégico.
Auditoría Interna	Revisión sistemática de procesos, documentación y cumplimiento normativo realizada por la Oficina de Control Interno o auditores independientes autorizados.
Evaluación del Desempeño	Proceso mediante el cual se mide el desempeño individual de los servidores públicos y contratistas, en función de metas institucionales y personales.
Matriz de Perfiles por Dependencia	Herramienta que define roles, responsabilidades, competencias y niveles de cada cargo institucional.
Manual de Funciones	Documento que describe claramente las responsabilidades, actividades y expectativas de cada cargo institucional.

7. BASE METODOLÓGICA

1. Análisis de cargos y perfiles funcionales

- Revisión del Manual de Funciones y Matriz de Perfiles por Dependencia
- Identificación de competencias técnicas, experiencia y habilidades requeridas

2. Proyección de vacantes por área

- A partir del Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Anual de Acción (PAA)
- Considerando rotaciones previstas, proyectos en ejecución y crecimiento institucional

3. Diseño de estrategias de atracción y selección

- Con base en el Manual de Procesos y Procedimientos
- Utilizando canales digitales y físicos disponibles
- Incorporando criterios de transparencia activa y equidad

4. Evaluación de capacidades actuales y futuras

Teléfono: 6076892296

Dirección: Calle 35C # 22C -26 Cañaveral Plaza, Floridablanca

Email: fondomixtofondescol@gmail.com

 FONDESCOL		Fondo Mixto Nacional Para El Fomento Deportivo, La Cultura, La Tecnología, Ordenamiento Territorial Alrededor Del Agua Y Justicia Ambiental, Energías Renovables Y El Desarrollo Colombiano NIT 901859427	
Código	FPI-016	Tipo documental	Planes, Políticas, Programas
Serie	Planeación y Programación de Proyectos	Versión	1.0
Subserie	Planeación	Vigencia	2025

- Análisis de brechas entre talento actual y requerido
- Diagnóstico del clima laboral y percepción del personal

5. Implementación de medidas de retención y desarrollo

- Programas de inducción y formación permanente
- Políticas de bienestar laboral y evaluación del desempeño
- Indicadores de satisfacción y rotación del personal

8. ESTRUCTURA DEL PLAN

1. Diagnóstico inicial de dotación humana

- Evaluación del estado actual del recurso humano:
 - Cantidad de servidores públicos y contratistas
 - Distribución por niveles jerárquicos y áreas
 - Brechas de talento en proyectos prioritarios

2. Proyección de recursos humanos por dependencia

DEPENDENCIA	VACANTES ESTIMADAS	PERFIL REQUERIDO	JUSTIFICACIÓN
Dirección Ejecutiva	1 Profesional alta dirección	Profesional de cualquier área con experiencia en proyectos, Alta dirección, legal, ambiental	Fortalecimiento institucional, toma de decisiones,
Dirección de Planeación e Infraestructura	1 – 2 profesionales técnicos	Ingeniería civil especialistas en proyectos	Ejecución de proyectos estratégicos
Oficina de las TICs	1 – 2 profesionales técnicos	Ingeniería de Sistemas con experiencia en TI, seguridad informática, sistemas	Digitalización y control de información TICs
Oficina de Talento Humano	1 – 2 profesionales técnicos	RRHH, psicólogos, juristas	Gestión documental, integridad y acoso laboral

 FONDESCOL		Fondo Mixto Nacional Para El Fomento Deportivo, La Cultura, La Tecnología, Ordenamiento Territorial Alrededor Del Agua Y Justicia Ambiental, Energías Renovables Y El Desarrollo Colombiano NIT 901859427	
Código	FPI-016	Tipo documental	Planes, Políticas, Programas
Serie	Planeación y Programación de Proyectos	Versión	1.0
Subserie	Planeación	Vigencia	2025

Dirección Administrativa y Financiera	1 – 2 profesionales técnicos	Finanzas, presupuesto, tesorería	Control y refuerzo financiero
Jefe/a de Oficina de Control Interno	1 – 2 profesionales técnicos	Profesional en Auditoría, Gestión Pública, Ingeniería con especialización o maestría, experiencia en control interno y gestión de riesgos	Para garantizar el adecuado manejo documental de hallazgos, actas, planes de mejora y expedientes de control interno
Dirección Administrativa y Jurídica	1 – 2 abogados	Contratos, litigios, asesoría legal	Apoyo en contratación y jurídico en nuevas alianzas

3. Estrategias de vinculación

- Convocatorias públicas y transparentes
- Uso de plataforma digital institucional para postulaciones
- Publicación en el Portal Único de Transparencia cuando aplique
- Selección basada en competencias y valores institucionales

4. Indicadores de gestión

INDICADOR	META	RESPONSABLE
% de vacantes cubiertas según cronograma	≥ 95%	Oficina de Talento Humano
Tiempo promedio de vinculación	≤ 10 días hábiles	Coordinador de Selección
% de personal capacitado en valores institucionales	≥ 90%	Jefe de Formación Laboral
Rotación del personal	≤ 5% anual	Oficina de Talento Humano
% de cumplimiento del Plan Anual de Adquisiciones en RRHH	100%	Comité de Contratación
Nivel de satisfacción laboral	≥ 85%	Encuesta interna – Oficina TH
Evaluación positiva de comités internos (Control Interno, MIPG)	≥ 90%	Secretaría Técnica del Comité de Gestión y Desempeño

 FONDESCOL		Fondo Mixto Nacional Para El Fomento Deportivo, La Cultura, La Tecnología, Ordenamiento Territorial Alrededor Del Agua Y Justicia Ambiental, Energías Renovables Y El Desarrollo Colombiano NIT 901859427	
Código	FPI-016	Tipo documental	Planes, Políticas, Programas
Serie	Planeación y Programación de Proyectos	Versión	1.0
Subserie	Planeación	Vigencia	2025

9. ARTICULACIÓN CON OTROS INSTRUMENTOS INSTITUCIONALES

INSTRUMENTO	VINCULO
Manual de Procesos y Procedimientos – 2025	Se establecen flujos claros de vinculación, evaluación y salida de personal
Política de Integridad – 2025	Los procesos de selección deben incluir verificación de antecedentes éticos
Sistema de Control Interno – SCI	Se evalúa el impacto de la gestión humana en riesgos institucionales
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Socializa avances, planes de acción y resultados del PPRH
Programa Anual de Capacitación	Se vincula con el desarrollo profesional y formación en valores corporativos
Tabla de Retención Documental – TRD de la Oficina de Talento Humano	Garantiza trazabilidad y conservación de documentos laborales
Plan de Austeridad y Gestión Ambiental – 2025	Se articula en temas de eficiencia en contratación y uso responsable de recursos

10. ACTIVIDADES PRINCIPALES

COMPONENTE	OBJETO Y ALCANCE	ESTRATEGIAS	METAS	ENTREGABLES
Plan de previsión de recurso humano	identifica todas las necesidades de la planta de personal, pasando por todos los trámites de convocatoria, hasta finalmente atender los procesos de la entidad	Provisión de empleos	Proveer las vacantes que se requiera para el funcionamiento,	Informe periodo de provisión de vacantes
		Caracterización del funcionario	Establecer la recolección de variables priorizadas que aportan información de la caracterización	Matriz de priorización para caracterizar funcionarios

 FONDESCOL		Fondo Mixto Nacional Para El Fomento Deportivo, La Cultura, La Tecnología, Ordenamiento Territorial Alrededor Del Agua Y Justicia Ambiental, Energías Renovables Y El Desarrollo Colombiano NIT 901859427		
Código	FPI-016	Tipo documental	Planes, Políticas, Programas	
Serie	Planeación y Programación de Proyectos	Versión	1.0	
Subserie	Planeación	Vigencia	2025	

			Ingreso de personal y gestión de la información Sigep, cuando aplique	Gestionar y actualizar la información SIGEP cuando aplique y se requiera	Reportes actualización SIGEP
Plan institucional de bienestar e incentivos	El Plan institucional de bienestar e incentivos, pretende satisfacer las necesidades de bienestar de los funcionarios de forma integral para fortalecer un clima organizacional, con motivación, con calidad laboral elevando el nivel de excelencia su gestión	Bienestar	Desarrollar actividades que contribuyan al fortalecimiento del clima organizacional, que facilite el avance y los objetivos y valores de la entidad	1. Nivel de participación en las actividades 2. Encuesta de satisfacción	
		Incentivos	Efectuar reconocimientos a funcionarios que se destaque por su labor en los diferentes niveles jerárquicos de la entidad	1. Nivel de participación en las actividades 2. Encuesta de satisfacción	
Plan Institucional de Capacitaciones	Fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus funcionarios, bajo criterios de equidad e igualdad	Inducción y Reinducción	Proceso dispuesto al ingreso y anualmente, para actualizar al personal con normatividad, procedimientos, cultura organizacional	1. Encuesta de inducción/reinducción 2. Resultados impacto de la capacitación	
		Apropiación Código de Integridad	Realizar actividades del código de integridad al interior de la entidad para fortalecer su objetivo misional	1. Nivel de participación en las actividades	

Teléfono: 6076892296

Dirección: Calle 35C # 22C -26 Cañaveral Plaza, Floridablanca

Email: fondomixtofondestcol@gmail.com

 FONDESCOL		Fondo Mixto Nacional Para El Fomento Deportivo, La Cultura, La Tecnología, Ordenamiento Territorial Alrededor Del Agua Y Justicia Ambiental, Energías Renovables Y El Desarrollo Colombiano NIT 901859427		
Código	FPI-016	Tipo documental	Planes, Políticas, Programas	
Serie	Planeación y Programación de Proyectos	Versión	1.0	
Subserie	Planeación	Vigencia	2025	

		Evaluación del desempeño	Realizar evaluación de desempeño a toda la planta	Evaluación del desempeño del personal
		Lucha contra la corrupción	Realizar actividades de prevención de la corrupción al interior de la entidad	Reporte de actividades de lucha contra la corrupción dirigidas al personal
Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST	Diseñar e implementar un SGSST 2025	Participación del SGSST	Velar por la integridad física y mental de todos los funcionarios mediante la planeación de las actividades en los programas del SGSST	1. Nivel de participación en las actividades

FIRMADO EN ORIGINAL

Yurley Fernanda Rey Ortiz
Directora Ejecutiva
FONDESCOL
Nit 901859427

ELABORÓ: Ing. Fabian Garcia S. – Talento Humano / Control Interno.
 REVISÓ: Dr. Juan Lamus – Dirección Administrativa y Jurídica.