



Plan de Previsión de Recursos Humanos

2026



Gobernación de
Cundinamarca





 <p>CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA</p>	<p>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</p>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<p>Plan de Previsión de Recursos Humanos</p>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 2 de 19

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	JUSTIFICACIÓN.....	4
3.	MARCO NORMATIVO.....	4
4.	DIAGNOSTICO O SITUACIÓN ACTUAL.....	5
5.	ALCANCE.....	9
6.	CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA.....	11
7.	OBJETIVOS	11
8.	DESARROLLO O CONTENIDO DEL PLAN - METODOLOGIA.....	12
	Procedimiento Metodológico Análisis Disponibilidad de Personal.....	12
	Procedimiento Metodológico Programación de Medidas de Cobertura	14
9.	PLAN DE TRABAJO	15
10.	SEGUIMIENTO Y CONTROL	19
11.	ANEXOS (publicados en página web).....	19
12.	ELABORACIÓN Y APROBACIÓN	19

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Versión: 02 Fecha: Octubre 24 de 2023 Página: 3 de 19

1. INTRODUCCIÓN

Hace referencia al contexto del texto que está expuesto a continuación, en general enmarca El Plan de Previsión de Recursos Humanos para la Corporación Social de Cundinamarca, tiene en cuenta los tres lineamientos de política a través de los cuales se brinda la orientación conceptual y metodológica para que los organismos y entidades de la Administración Pública Colombiana desarrollen el proceso de planeación de recursos humanos.

- ✓ Articulación de la planeación del recurso humano a la planeación organizacional.
- ✓ Gestión integral del talento humano.
- ✓ Racionalización de la oferta de empleo público.

Con estos lineamientos se busca que el proceso de planeación de los recursos humanos se constituya en una práctica permanente en las entidades y organismos públicos, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los cometidos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado, para cubrir las necesidades identificadas, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

El plan de previsión de recursos humanos, surge de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017.

Dentro de las políticas de desarrollo administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano la cual se orienta hacia lo siguiente:

- ✓ Desarrollo y cualificación de los servidores públicos
- ✓ Principio de mérito para la provisión de los empleos



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Versión: 02
		Página: 4 de 19

- ✓ Desarrollo de competencias
- ✓ Vocación del servicio
- ✓ Aplicación de estímulos
- ✓ Gerencia publica enfocada a la consecución de resultados

Incluyendo los siguientes planes los cuales integran el Plan Estratégico de Recursos Humanos.

- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos
- ✓ Plan institucional de capacitación
- ✓ Plan de Bienestar e incentivos
- ✓ Plan de seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Plan Anual de vacantes

2. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del Talento Humano que permite comparar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender estos requerimientos.

Será de aplicación general en toda la planta de personal de la Corporación Social de Cundinamarca – CSC y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

3. MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 5 de 19

- ✓ 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.
- ✓ Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.
- ✓ Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- ✓ Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- ✓ Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c).


4. DIAGNOSTICO O SITUACIÓN ACTUAL

- ✓ La entidad ofrece un servicio conocido por clientes activos y potenciales, lo cual hace que busquen este servicio sin necesidad de personal de ventas.
- ✓ La provisión de empleos de carrera por concurso de méritos, lo cual garantiza en mayor grado las competencias de quienes deban ejecutar las funciones en la entidad.
- ✓ Se proyecta la entidad para fortalecer su negocio, recuperando la línea de ahorro que le permita incrementar sus recursos, para ofrecer mayores y mejores servicios.

Oportunidades:

- ✓ Realizar estudio técnico a profundidad, de la real necesidad en materia de personal, para el efectivo funcionamiento de la entidad.
- ✓ Contar con lineamientos de la entidad líder de política informática, que para el caso es el Ministerio de las Tic, lo cual contribuye a facilitar la implementación de la política
- ✓ Actualizar la entidad en organización interna mínima, con unidades administrativas requeridas legalmente en las entidades públicas, como



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 6 de 19

planeación y Talento Humano que permitan el posicionamiento de los dos insumos indispensables para cumplir con una efectiva gestión.

Debilidades:

- ✓ Falta de actualización en estructura orgánica y planta de personal desde el año 2013.
- ✓ Ausencia de profesionales dedicados a labores específicas como por ejemplo web master, infraestructura tecnológica, desarrollo, entre otros.
- ✓ Contar con una dependencia que se encargue de la gestión de servicios TIC en sus diferentes frentes de trabajo, dado que en la actualidad no existe una persona dedicada de lleno a esta labor y la misma demanda tiempo y dedicación minuciosa.
- ✓ No se encuentran documentados procesos y procedimientos asociados a la gestión de servicios TIC.
- ✓ No contar con una mesa de ayuda dotada de personal suficiente para atender el soporte que se genera a diario, dado que en la actualidad este soporte recae sobre una persona y tenemos más de 100 usuarios a quienes hay que brindar soporte.

Amenazas:

- ✓ Incremento de planta inestable
- ✓ Poca disponibilidad de recursos.
- ✓ Movilidad permanente del personal, lo que implica pérdida de información en el cambio de funcionarios y no continuidad en la estrategia institucional definida para el logro de los objetivos.

Planta de Personal Proporción Niveles Ocupacionales


NIVEL	CARGOS	%
DIRECTIVO	6	9,38
ASESOR	4	6,25
PROFESIONAL	21	32,81
TECNICO	11	17,19
ASISTENCIAL	22	34,38
TOTAL	64	100

Fuente: Construcción propia

Teniendo en cuenta el análisis de contexto y los retos planteados para la implementación de las políticas de gestión y desempeño, se encuentra que es necesario fortalecer la capacidad instalada de la entidad y el recurso humano, de manera tal que se pueda avanzar en el nivel de madurez para dar cumplimiento a los retos propuestos en el marco de las políticas de modernización del estado por parte de las entidades públicas.

Para concluir el diagnóstico no se ha dado cumplimiento a la Circular Conjunta 01 del año 2023, especialmente a los numerales 4 y 5, donde se dan plazos para realizar estudio técnico que permita la creación de una planta temporal, que evite la contratación reiterativa de prestación de servicios para desarrollar funciones correspondientes al personal de planta.

Así las cosas, las necesidades reales de personal que sea consonante con los requerimientos, administrativos (*estudio de cargas laborales*) y jurídicos, solo pueden establecerse con los estudios técnicos referidos.

 CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 8 de 19

Las asignaciones básicas corresponden a la vigencia 2025, teniendo en cuenta que el incremento salarial de cada vigencia, generalmente no se aprueba en el primer mes del año sino posteriormente.

ASIGNACIÓN	N. Emp.	COD	GRADO	ASIGNACIÓN
NIVEL DIRECTIVO				
Gerente General de Entidad Descentralizada	1	050	02	21.623.849
Subgerente General de Entidad Descentralizada	2	084	03	14.910.584
Jefe de Oficia (Control Interno)	1	006	03	14.910.584
Director Técnico	2	9	1	12.588.411
NIVEL ASESOR				
Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1	115	09	14.910.584
Asesor	1	105	03	9.423.211
Jefe Oficina Asesora Contratación	1	115	02	7.450.410
Jefe Oficina Asesora Atención al Cliente	1	115	01	6.717.397
NIVEL PROFESIONAL				
Profesional Especializado	5	222	07	8.257.713
Tesorero general	1	201	07	8.257.713
Profesional Universitario	1	219	06	7.817.037
Profesional Universitario	1	219	04	6.466.362
Almacenista General	1	215	04	6.466.362
Profesional Universitario	6	219	03	5.743.176
Profesional Universitario	5	219	02	5.051.346
NIVEL TECNICO				
Técnico Operativo	8	314	02	3.977.810
Técnico Operativo	3	314	01	3.583.382
NIVEL ASISTENCIAL				



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 9 de 19

Secretario Ejecutivo	4	425	08	4.346.167
Secretario	2	440	06	3.633.334
Auxiliar Administrativo	2	407	06	3.633.334
Auxiliar Administrativo	9	407	05	3.442.965
Conductor Mecánico	5	482	05	3.442.965


5. ALCANCE

Los Planes de Previsión del Recurso Humano

La previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- ✓ Análisis de las necesidades de personal.
- ✓ Análisis de la disponibilidad de personal.
- ✓ Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación - ejecución de acciones — seguimiento — evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha cuando los recursos lo permitan, de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 10 de 19

Consecuente con ello la reglamentación interna en materia de instrumentos de planeación de gestión del talento humano estipula que "El Plan Anual de Previsión del Recurso Humano tiene como fin determinar la cantidad y calidad del personal de planta que la entidad requiere para la respectiva vigencia fiscal y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales.

El Plan se diseñará con el siguiente:

1. **Necesidades de personal:** cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual de funciones y competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades derivadas del ejercicio de las competencias de la entidad.
2. **Disponibilidad de personal:** identificación de los empleos creados y los provistos; y de los perfiles del personal de planta que viene prestando los servicios a la entidad y con los cuales se atienden las necesidades del servicio.
3. **Medidas de cobertura:** Determinación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual considerando, entre otras, las medidas de ingreso, encargo y capacitación.
4. **Fuentes de financiación:** Estimación de todos los costos de personal, de conformidad con las medidas de cobertura previstas, especificando las partidas presupuestales previstas en el presupuesto asignado para la respectiva vigencia fiscal."

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 11 de 19


6. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA

PLANTA ACTUAL		
Empleos	Niveles	Nº funcionarios
Libre Nombramiento y Remoción	<ul style="list-style-type: none"> - Directivo - Asesor - Profesional - Técnico - Asistencial 	15
Carrera Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Asesor - Profesional - Técnico - Asistencial 	29
Provisionalidad o encargo	<ul style="list-style-type: none"> - Asesor - Profesional - Técnico - Asistencial 	9
Periodo Fijo	Superior profesional	1
Vacante	<ul style="list-style-type: none"> - Técnico 	10
TOTAL		64

7. OBJETIVOS

La Subgerencia Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano de la – CSC, al establecer el Plan de Previsión de Recursos Humanos, tiene como objetivo primordial la importancia del cumplimiento del Decreto 1800 de 2019 y las circulares correspondientes de manera urgente, que permitan apropiar los recursos suficientes en la ampliación de la planta de personal y la disminución de la contratación para el cumplimiento de las funciones de las dependencias.

De esta forma se mitigará el riesgo de la responsabilidad institucional y de recursos por la declaración judicial de contrato realidad.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 12 de 19

8. DESARROLLO O CONTENIDO DEL PLAN - METODOLOGIA

El plan de previsión de recursos humanos de la Corporación Social de Cundinamarca, se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia (DAFP). Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.

Procedimiento Metodológico Análisis de Necesidades de Personal


La fase de análisis de necesidades de personal se realizó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente y aprobada a 1° de enero de 2025, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes que cada Unidad reporta, tanto temporales como definitivas.

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad.

Procedimiento Metodológico Análisis Disponibilidad de Personal

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- ✓ Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 13 de 19

El presupuesto de Recursos Humanos debe ser revisado periódicamente, de esta forma es posible detectar si hay alguna imprecisión y realizar los ajustes necesarios llegado el momento.


Es necesario que dentro del presupuesto se tenga en cuenta prioritariamente, la provisión de 13 vacantes, las cuales resultan de los funcionarios con derecho a obtener pensión de jubilación, previendo de esta forma un número máximo de posibles retiros.

De conformidad con la nueva reglamentación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el valor estipulado para la provisión de cada empleo es un salario mínimo legal vigente, lo cual debe ser tenido en cuenta según el número de vacantes reportadas.

De conformidad con lo anterior presentamos el presupuesto aprobado para la vigencia 2026, donde se encuentran los costos de la planta de personal, los cuales se cubrirán con recursos de la siguiente manera:

FUNCIONAMIENTO	55.802.000
GASTOS DE PERSONAL	9.114.447.297
Planta de personal permanente	9.114.447.297
Factores constitutivos de salario	6.470.526.223
Factores salariales comunes	6.126.322.194
Sueldo básico	4.832.102.111
Horas Extra, dominicales, festivos y recargos	18.861.000
Prima de servicios	215.918.377
Bonificación por servicios prestados	148.803.753
Prestaciones sociales	850.486.930
Prima de navidad	503.449.612




	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 14 de 19

Prima de vacaciones	347.037.318
Prima técnica salarial	43.163.287
Factores salariales especiales	344.204.029
Primas Extraordinarias	344.204.029
Contribuciones Inherentes a la nómina	2.134.197.016
Aportes a la seguridad social en pensiones	630.052.805
Aportes a la seguridad social en salud	445.283.779
Aportes de cesantías	433.866.031
Cesantías Parciales	555.640.027
Aportes a Cajas de Compensación Familiar	260.422.263
Aportes generales al sistema de riesgos laborales	39.355.504
Aportes al ICBF	195.122.655
Aporte al SENA	130.093.979
Remuneraciones constitutivas de factor salarial	509.724.058
Prestaciones sociales	509.724.058
vacaciones	347.037.318
Indemnización por vacaciones	104.800.000
Bonificación especial por recreación	57.886.740
Viáticos de los funcionarios en comisión	16.983.736
Servicios prestados a las empresas y servicios de producción (Bienestar)	5.653.228.244
(capacitación)	150.000.000
	50.000.000

Procedimiento Metodológico Programación de Medidas de Cobertura

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2026, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 15 de 19

disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

9. PLAN DE TRABAJO

Estimación de los Costos de Personal y Aseguramiento de su Financiación en el Presupuesto


Para la vigencia 2026, el presupuesto aprobado en la Ley de presupuesto para gastos de personal por la Asamblea, el Gobierno Departamental y la Junta Directiva de la Entidad para el área de Talento Humano, es \$9.114.447.297.

De conformidad con el cumplimiento de la normatividad legal vigente y la necesidad de actualización de la planta de personal de la Entidad, se deben tener en cuenta los recursos que se requieren a fin que sean aprobados por el Departamento de Cundinamarca, que permitan una reorganización administrativa con fortalecimiento de la planta de personal.

Tal como se señaló en los planes de previsión de los últimos cinco años, desde el año 2020 según el Decreto 1800 del 7 de octubre del 2019, se deben actualizar las plantas globales de empleos, precedidos de estudios de cargas y revisión de los contratos de prestación de servicios, donde se pueda determinar si existen faltantes de planta, para que se puedan crear los empleos correspondientes.

En aras de dar solución a la falta de Recurso Humano para reemplazo de los servidores públicos que salen a vacaciones, se encuentren en licencias o permisos, se continuará en el presente año, con la reasignación de funciones, para mejor distribución de cargas laborales con la planta de personal existente y de esta forma se facilite lo previsto en el plan anual de vacantes, y además contar con los superiores y contratistas, para que asuman las funciones de quienes se encuentren en tales situaciones administrativas.




	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 16 de 19

De igual forma se continua la recomendación de la redistribución de la planta de personal en consonancia con la actualización del manual de funciones y competencias laborales, mientras se autoriza el proceso de modernización del estatuto interno, de la planta de personal y de las normas reglamentarias y concordantes, teniendo en cuenta que las dos últimas reformas han tenido intervalos de seis años y que por la magnitud de la contratación de personal y la continuidad de la misma, se evidencia la necesidad de personal para cumplir con los requerimientos y metas institucionales.

La previsión de lo que se necesita en cuanto a cantidad y calidad del Recurso Humano para cumplir con las metas anuales institucionales, es posible proveerlo, además, con la evaluación que el área de contratación realice, en cuanto a las actividades que se contratan, corresponden a empleos de la planta de personal y que no alcanzan a desarrollar por carga laboral e insuficiencia del número de servidores públicos que poseen las competencias para realizarlo.

De acuerdo al trabajo contratado sobre la obtención de un diagnóstico que permitiera proyectar una planta de personal con empleos que asuman funciones realizadas anualmente por quienes son beneficiados con OPS, se deberá revisar el informe final.

El catálogo de contratos con objetos contractuales que correspondan a la planta de personal, se requiere, además, para determinar la necesidad de personal cuando no exista la especialidad para desarrollar las funciones o por sobrecarga laboral, lo cual se constituye en la base para creación de empleos, en cumplimiento a la circular conjunta 01 del 2023 emitida por la Agencia Nacional de Contratación y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 17 de 19


Se recalca que la Corporación Social de Cundinamarca no cuenta actualmente con profesionales idóneos para realización de estudios técnicos, en caso de pretender una reforma administrativa, razón por la cual se hace necesario la contratación correspondiente, que se encargue de recaudar la información y sugerencias necesarias, analizarlas y de esta forma garantizar la objetividad de la citada reforma, que redunde en el fortalecimiento de la planta de personal. Para la reforma administrativa se recomienda una vez se obtenga el informe del citado estudio, apropiar los recursos necesarios, que no fueron aprobados para la presente vigencia.

Finalmente es importante tener en cuenta, que los aspectos relativos a este requerimiento normativo, se mantendrá en los planes de Talento Humano, hasta tanto se dé cumplimiento necesario, y se pondrá en directo conocimiento de aquellos Directivos del máximo nivel decisorio para que se constituya en prioridad institucional.


De no adelantarse durante la vigencia 2026 las gestiones pertinentes para la reforma administrativa, las proyecciones de los planes de Talento Humano no avanzarán en contenido, por plantear las mismas necesidades que requieren ser solucionadas para hacer posible concebir, tal como lo establece el MIPG, el Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que facilitan la gestión y el logro de objetivos y resultados.

A continuación, se actualiza el cronograma de actividades en el cual permanecen las acciones relativas al cumplimiento del Decreto 1800 de 2019 y sus circulares reglamentarias.



 CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	Procesos de Apoyo Gestión de la Información		Código: CSC-GI-FR-18
			Versión: 02
	Plan de Previsión de Recursos Humanos		Fecha: Octubre 24 de 2023
			Página: 18 de 19

ACTIVIDADES	ene	feb	mar	abr	May	jun	jul	agos	sep	oct	nov	dic	OBSERVACIONES
Verificación de base de datos de contratos de los tres últimos años, más las necesidades evidentes legales de empleos que se requieran en la planta de personal.						X							Se requiere analizar los resultados obtenidos del levantamiento de información de contratos, para establecer las necesidades de personal, que le permitan a la entidad, cumplir con sus metas y retos previstos.
Previsión de gastos para la próxima vigencia										X			De conformidad con el resultado del seguimiento, se detectarán las necesidades de personal.
Evaluación al plan de previsión actual												X	
Contratación de acuerdo a disponibilidad presupuestal, Estudio técnico planta temporal					X								Se requiere de personal idóneo para realización de estudio y revisión de planta, teniendo en cuenta que se trata de un tema técnico y específico, del cual se pide avances.

 CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 19 de 19

10. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Se realizará a partir de la revisión de las actividades establecidas en el cronograma y un análisis de su ejecución, en términos de eficacia y efectividad.

11. ANEXOS (publicados en página web)

- ✓ Presupuesto
- ✓ Planta de personal
- ✓ Plan de capacitación
- ✓ Plan de Bienestar Social

12. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN

Elaboró	Revisó	Aprobó
Flor Elvia Pinzón Profesional Universitario Especializado <i>Elaboró</i>	Carlos Francisco Buitrago Asesor de Gerencia Revisó	Sandra Hoyos Acosta. Presidente Comité Aprobó
Martha Haydee Carrillo Sierra Subgerente Administrativa y financiera <i>Aprobó</i>		Acta de Comité N° 002 de 2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño Aprobó
Fecha: Enero 19 2026	Fecha: Enero 20 2026	Fecha: Enero 22 2026