



PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS  
VIGENCIA FISCAL 2020

“Control Fiscal  
con  
Credibilidad”

# PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

## VIGENCIA FISCAL 2020

### CONTRALORIA GENERAL DEL QUINDIO

Armenia, Quindío - Colombia  
2020

ITEM	NOMBRE Y APELLIDO	FIRMA	FECHA
Aprobado por:	Rosmira Rodríguez Díaz		
Revisado por:	María Patricia Medina Urrea		
Proyectado por:	Astrid Yaneth Hernández Jaramillo / Fabián Herrera Carmona		
Dirección: Calle 20 Nro. 13-22 piso 3 Edif. Gobernación del Quindío Email: <a href="mailto:contactenos@contraloria-quindio.gov.co">contactenos@contraloria-quindio.gov.co</a> Teléfonos: 7444940 – 7444840 – 7445142 Telefax: 7440016 Línea Gratuita: 018000963123			Hoja #: 1



**PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS  
VIGENCIA FISCAL 2020**

**“Control Fiscal  
con  
Credibilidad”**

**PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
VIGENCIA FISCAL 2020**

**CONTRALORIA GENERAL DEL QUINDIO**

**JUAN MANUEL RODRIGUEZ BRITO (E)  
CONTRALOR GENERAL DEL QUINDÍO**

**ROSMIRA RODRIGUEZ DIAZ  
DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**MARIA PATRICIA MEDINA URREA  
ASESORA DE PLANEACION**

**Dirección:** Calle 20 Nro. 13-22 piso 3 Edif. Gobernación del Quindío

**Email:** [contactenos@contraloria-quindio.gov.co](mailto:contactenos@contraloria-quindio.gov.co)

**Teléfonos:** 7444940 – 7444840 – 7445142 **Telefax:** 7440016

**Línea Gratuita:** 018000963123

**Hoja #:** 2



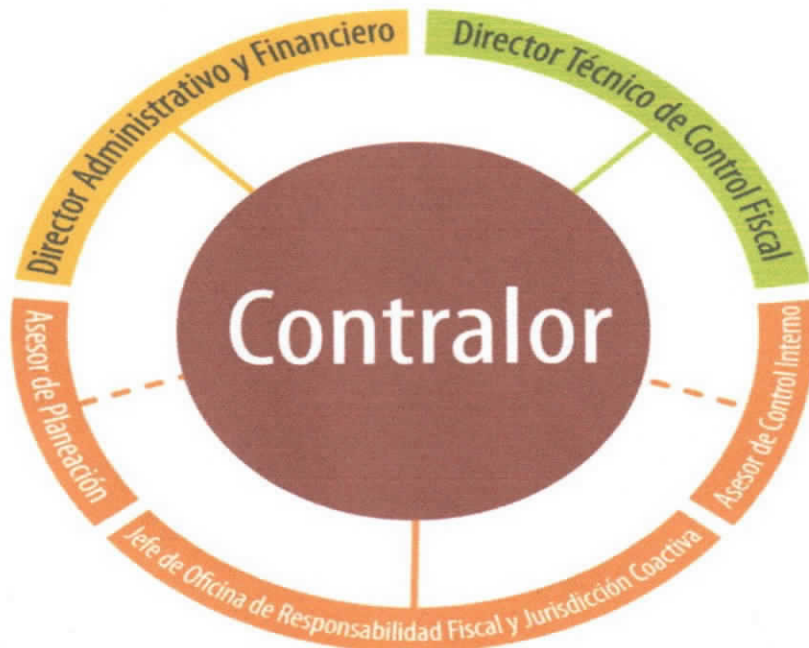
**PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS  
VIGENCIA FISCAL 2020**

**“Control Fiscal  
con  
Credibilidad”**

## Contenido

1. ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD.....	4
1.1. Misión.....	4
1.2. Visión.....	4
2. PRESENTACIÓN.....	5
3. OBJETIVO.....	6
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	6
4. NORMATIVIDAD.....	6
5. PREVISION DEL RECURSO HUMANO.....	6
6. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	8
7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES.....	11
8. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA ...	12
9. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.....	13
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	13

## 1. ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD



### Estructura circular

(Ordenanza No. 037 - 20/11/12) **Planta de Personal 38 cargos:**

**\*32 Carrera administrativa/ \*5 libre nombramiento y remoción/**

**\*1 cargo de período fijo.**

Ordenanzas No. 11 - 26/07/17 / Adoptada Resolución internas No. 193 – 26/07/17.

### 1.1. Misión

La Contraloría General del Quindío en cumplimiento del mandato constitucional y legal, vigila la gestión fiscal y ambiental de los sujetos de control, con transparencia y visibilidad, en procura del correcto manejo de los recursos administrados por las entidades públicas, reconociendo a la ciudadanía como principal destinataria de su gestión.

### 1.2. Visión

“Para el 2021 la Contraloría General del Quindío, será una entidad reconocida en la efectividad del Control Fiscal con independencia en la ejecución de los recursos públicos, en la preservación y cuidado del medio ambiente, en el cumplimiento de las políticas públicas por parte de los sujetos de control con presencia activa de la comunidad”.





**PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS  
VIGENCIA FISCAL 2020**

**“Control Fiscal  
con  
Credibilidad”**

## 2. PRESENTACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos está orientado a establecer la perspectiva del Plan Estratégico del Talento Humano, y tiene como propósito establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad.

Este plan surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

### **3. OBJETIVO**

#### **3.1. OBJETIVO GENERAL**

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.

### **4. NORMATIVIDAD**

Como referente normativo se tienen esencialmente las siguientes disposiciones:

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

### **5. PREVISION DEL RECURSO HUMANO**

La previsión del recurso humano busca fijar la cantidad y calidad de las personas que la Contraloría General del Quindío requiere, en primer lugar indagando las prioridades de la entidad; y en segundo lugar, estableciendo los elementos necesarios para contar con dicho personal.

En este orden de ideas, el procedimiento esencial que se debe perseguir para llevar a cabo esta labor es:

- (i) Análisis de las necesidades de personal.
- (ii) Análisis de la disponibilidad de personal.
- (iii) Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Este plan se realiza como un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha 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.





**PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS  
VIGENCIA FISCAL 2020**

**“Control Fiscal  
con  
Credibilidad”**

En este sentido, para llevar a cabo su desarrollo se deben plantear diversas etapas que permitan su cabal ejecución y para esto, la Contraloría General del Quindío, acogió las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia.

De acuerdo a lo anterior, las fases puntualizadas para la formulación del Plan fueron las siguientes: (i) Análisis de necesidades de personal, (ii) análisis disponibilidad de personal y Programación de medidas de cobertura e (iii) identificación de las fuentes de financiación de personal, las cuales se definirán y desarrollaran a continuación.

A. 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 de la C.G.Q, con el fin de atender a las necesidades derivadas del ejercicio de las competencias de la entidad.

B. 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.

C. 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.

D. 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.

## 6. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

Por el alcance del contenido del Plan, el mismo contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo, ya que en la entidad se contempla la realización de un nuevo proceso de reorganización y modernización administrativa, conforme a las estipulaciones especiales contenidas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015; estudio que ya fue realizado por la Escuela Superior de Administración Pública ESAP; a la fecha de la adopción del presente Plan, se encuentra con viabilidad financiera de acuerdo a la Resolución No. 270 del 07 de octubre de 2019, aclarando que el pago a la Comisión Nacional del Servicio Civil ya se realizó y en la actualidad se encuentra en proceso de reorganización y modernización administrativa.

Por lo anterior, se presenta el análisis de la planta de la CONTRALORIA GENERAL DEL QUINDIO, discriminado por dependencias:

ANALISIS PLANTA ACTUAL											
CONTRALORIA GENERAL DEL QUINDIO											
PLANTA ACTUAL							NATURALEZA DEL CARGO		REQUISITOS		
Dependencia	Nº de cargos	denominación	Nivel	Código	Grado	Asignación básica	De periodo	Administrativ	Libre N. y Remoción	Estudio	Experiencia
Despacho del Contralor	01	Contralor	Directivo	010	01	\$11.364.183	x			Título Universitario	2 años en funciones publicas
	01	Director Administrativo y financiero	Directivo	009	02	\$5.066.871			x	Cualquier disciplina académica del núcleo básico del conocimiento y demás requisitos exigidos en la Constitución Política de Colombia y la Ley.	2 años de experiencia profesional relacionada



		Jefe de oficina de responsabilidad fiscal	directivo	006	01	\$3.919.564	x	Cualquier disciplina académica del núcleo básico del conocimiento y demás requisitos exigidos en la Constitución Política de Colombia y la Ley.	2 años de experiencia profesional relacionada
		Director técnico de control fiscal	Directivo	009	02	\$5.066.871	x	Cualquier disciplina académica del núcleo básico del conocimiento y demás requisitos exigidos en la Constitución Política de Colombia y la Ley.	2 años de experiencia profesional relacionada
		Asesor de Planeación	Asesor	115	01	\$3.596.843	x	Cualquier disciplina académica del núcleo básico del conocimiento y demás requisitos exigidos en la Constitución Política de Colombia y la Ley.	2 años de experiencia profesional relacionada
	1	Asesor de control interno	Asesor	115	02	\$5.066.871	x	Cualquier disciplina académica del núcleo básico del conocimiento y demás requisitos exigidos en la Constitución Política de Colombia y la Ley.	2 años de experiencia profesional relacionada
	1	Profesional Universitario	Profesional	219	01	\$3.034.281	x	Título profesional en derecho con tarjeta profesional	2 años de experiencia profesional en el sector público
	1	Secretaria	Asistencial	440	04	\$2.318.615	x	Bachiller en cualquier modalidad	2 años de experiencia en las funciones propias del cargo
	1	Conductor	Asistencial	480	02	\$1.925.211	x	Título de bachiller en cualquier modalidad con licencia de conducción vehicular vigente, sin restricción alguna	2 años de experiencia específica en conducción.
<b>responsabilidad fiscal y Jurisdicción</b>	1	Profesional Universitario	Profesional	219	01	\$3.034.281	x	Título profesional en derecho con tarjeta profesional	2 años de experiencia profesional relacionada
<b>Técnica de Control</b>	1	Profesional Universitario	Profesional	219	01	\$3.034.281	x	Cualquier disciplina académica del núcleo básico del conocimiento y demás requisitos exigidos en la Constitución Política de Colombia y la Ley.	2 años de experiencia profesional en el sector público relacionada

	2	Profesional Universitario	profesional	219	01	\$3.034.281	x	Título Profesional en ingeniería civil con tarjeta profesional	2 años de experiencia profesional en administración pública y contratación estatal
	1	Profesional Universitario	profesional	219	01	\$3.034.281	x	Título Profesional en ingeniería de sistemas, ingeniería telemática o afines, con tarjeta profesional.	2 años de experiencia profesional en la administración pública.
	2	Profesional Universitario	profesional	219	01	\$3.034.281	x	Título Profesional en derecho con tarjeta profesional	2 años de experiencia profesional en la administración pública.
	1 2	Profesional Universitario	profesional	219	01	\$3.034.281	x	Cualquier disciplina académica del núcleo básico del conocimiento y demás requisitos exigidos en la Constitución Política de Colombia y la Ley.	2 años de experiencia profesional en la administración pública.
	1	Técnico Operativo	Técnico	314	01	\$2.401.844	x	Título de tecnólogo en áreas de conocimiento afines con las del cargo	2 años de experiencia relacionada con la administración pública.
Dirección Administrativa y financiera	1	Profesional Universitario	profesional	219	01	\$3.034.281	x	Título profesional en contaduría pública con tarjeta profesional	2 años de experiencia profesional en la administración pública.
	1	Técnico Administrativo	técnico	367	01	\$2.401.844	x	Título de bachiller y haber cursado por lo menos un área de carrera técnica relacionada con las funciones propias del cargo	2 años de experiencia en áreas afines
	1	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	04	\$2.318.615	x	Título de bachiller en cualquier modalidad	3 años de experiencia específica en área contable y financiera
	1	Secretaria	asistencial	440	04	\$2.318.615	x	Título de bachiller en cualquier modalidad	2 años de experiencia en funciones propias del cargo
	1	Ayudante	Asistencial	472	03	\$2.125.782	x	Título de bachiller en cualquier modalidad	2 años de experiencia en funciones propias del cargo
	1	Auxiliar de servicios generales	Asistencial	470	01	\$1.289.452	x	Título de bachiller en cualquier modalidad	2 años de experiencia en funciones relacionadas



## 7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Esta fase se adelantó teniendo en cuenta la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente en el Plan Anual de Vacantes 2020, dentro del cual se asignó el número de empleos provistos y vacantes que cada dependencia reporta.

En este orden de ideas, se debe precisar que el análisis de necesidades surge únicamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad y de igual manera La Contraloría General del Quindío está valorando la viabilidad presupuestal para realizar la modernización administrativa de acuerdo al estudio técnico ya presentado por la ESAP; el estudio técnico antes mencionado se realizó a través de un convenio celebrado entre las dos entidades y que por la necesidad de este ente de Control de poder ampliar su campo de acción y poder modernizar su planta de personal teniendo en cuenta las necesidades que el mundo moderno le exige, como lo es el acompañamiento y vigilancia a los sujetos de control en temas como: Tecnologías y medio ambiente, de igual manera para poder contar con una entidad ejemplarizante en cada uno de los temas que se auditan y vigilan a los sujetos se hace necesario fortalecer la parte administrativa de la entidad para de este modo contar con un profesional en sistemas que ayude a la entidad a fortalecer esta área que tanta demanda tiene en la actualidad. La necesidad anterior surge de que la Contraloría General del Quindío ha sufrido a lo largo de los últimos años varios procesos de modernización administrativos, pero sin pensar realmente en la necesidad de la misma, al punto que el último proceso de reestructuración que se realizó en la entidad se hizo sin estudios técnicos que respaldaran de manera adecuada las necesidades de suprimir cargos, lo que a su vez generó un detrimento para la entidad ya que un juez de la república condenó a la entidad a reintegrar a varios funcionarios y a pagar unas sumas elevadas de dinero como indemnización para estos funcionarios; lo anterior deja ver la

improvisación con la que se adelantó dicho proceso y lo que hoy da paso a que la Contraloría no cuente con una planta de personal acorde con sus necesidades y las de los mismos sujetos de control que se auditan; es por esto que se adelantó el convenio antes mencionado con la ESAP, para encaminar nuevamente a este ente de Control a cumplir de manera más eficiente con sus funciones legales y a que se proyecte a futuro como un órgano de control ejemplar por las funciones desempeñadas y por el andamiaje administrativo que respalda su parte misional, es decir un ente de control, eficiente, eficaz y efectivo.

De conformidad con el análisis de la planta actual descrito con anterioridad, es oportuno plasmar el diagnóstico de necesidades de personal, partiendo del hecho, que Adicional a lo antes referenciado se cuenta en la entidad con vacantes definitivas, de las cuales unas están ocupadas por funcionarios nombrados en





**PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS  
VIGENCIA FISCAL 2020**

**“Control Fiscal  
con  
Credibilidad”**

provisionalidad y una se encuentra en vacancia definitiva por pensión del funcionario que desempeñaba el cargo; de igual manera una vez realizado el análisis de la planta actual de la CGQ, e identificadas las vacantes, es importante manifestar que la entidad a la fecha cuenta con un déficit de empleos, pero a su vez los servidores que ocupan los diferentes cargos cuentan con los conocimientos y/o habilidades para desarrollar sus funciones de manera ajustada a la normatividad existente en cada una de las áreas, sin embargo y teniendo en cuenta la guía del DAFP, es necesario que en la CGQ, continúe con las medidas internas como lo son las Capacitaciones, inducción y reinducción de los funcionarios que laboran en la entidad.

Adicionalmente, resulta importante establecer que en todo lo relacionado con las vacantes, y los cargos de libre nombramiento y remoción se debe tener en cuenta lo consignado en el Plan Anual de Vacantes vigencia 2020.

## **8. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA**

De conformidad con la RESOLUCION No. 356 de fecha 27 de Diciembre de 2019 "Por medio de la cual se liquida el presupuesto de ingresos y gastos de la Contraloría General del Quindío, se definen los ingresos, se clasifican y distribuyen los gastos para la vigencia 2020 y se aprueba el programa anual mensualizado de caja PAC, para la Contraloría General del Quindío vigencia 2020"

La entidad cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.

### **MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL**

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2020, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- Dar continuidad en la CNSC y DAFP al plan de vacantes para la provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante concurso de méritos.
- Provisión transitoria de vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.



**PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS  
VIGENCIA FISCAL 2020**

**“Control Fiscal  
con  
Credibilidad”**

## **9. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS**

La Contraloría General del Quindío, durante la vigencia fiscal 2020, estará atenta a las ocupaciones pertinentes con el fin de que la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC–, continúe con el proceso de selección meritocrático para garantizar la provisión de los empleos que hacen parte del Plan Anual de Vacantes mediante concurso de méritos, dando de este modo cabal cumplimiento a lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

Para garantizar lo mencionado, la Oficina de Talento Humano deberá proporcionar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la información del 100% de las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa que se reporten a la fecha de corte que fije la CNSC, con el propósito de que dichas vacantes sean agregadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, complementando si es necesario la información consignada en el Plan Anual de Vacantes, el cual se compone de las vacantes definitivas de carrera reportadas a la fecha.

## **10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento anual, con corte al mes de diciembre de 2020. Para el seguimiento y evaluación del Plan se manejarán los siguientes indicadores:


1. Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta).
2. Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) = (Número de vacantes a 31° de diciembre de 2020).
3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 31° de Julio de 2020).
4. Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%) = (Número de vacantes de carrera administrativa reportadas a la CNSC a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso / Número de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso).





**PLAN PREVISIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS  
VIGENCIA FISCAL 2020**

**“Control Fiscal  
con  
Credibilidad”**



---

**JUAN MANUEL RODRIGUEZ BRITO (E)**  
CONTRALOR GENERAL DEL QUINDÍO



---

**ROSMIRA RODRIGUEZ DIAZ**  
DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA



---

**MARIA PATRICIA MEDINA URREA**  
ASESORA DE PLANEACION