 <p>CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO</p>	<p align="center">“CONTROL FISCAL CON CREDIBILIDAD”</p>	Código: FO-GC-29
		Fecha: 19/02/18
		Versión: 1
		PÁGINA 1 de 1

RESOLUCIÓN No. 209

27 JUL 2018

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE PREVISIÓN DE
RECURSOS HUMANOS 2018 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL
QUINDÍO”**

EL CONTRALOR GENERAL DEL DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO, en uso de sus facultades Constitucionales y legales y,

CONSIDERANDO:

- A. El Plan de Previsión de Recursos Humanos nace del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Constitución Política de Colombia y la Ley, especialmente lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004.

ARTÍCULO 17. PLANES Y PLANTAS DE EMPLEOS.


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.



	<p align="center">“CONTROL FISCAL CON CREDIBILIDAD”</p>	Código: FO-GC-29
		Fecha: 19/02/18
		Versión: 1
		PÁGINA 2 de 2

RESOLUCIÓN No. 209

27 JUL 2018

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. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.

- B. Que este plan tiene como propósito establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los diferentes empleos de la Contraloría General del Quindío.
- C. El objetivo principal que tiene la Contraloría General del Quindío en adoptar el Plan de Previsión de Recursos Humanos 2018, es determinar la cantidad y calidad del personal de planta que la entidad requiere para la respectiva vigencia fiscal y establecer los mecanismo necesarios para su provisión, partiendo de las prioridades y necesidades de la Entidad para dar cumplimiento de sus objetivos misionales.
- D. Que el PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2018 de la Contraloría General del Quindío, fue aprobado en su totalidad por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el 27 de julio de 2018.

Que en mérito de lo anterior, el Contralor General del Quindío,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2018 DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO**, conforme a la parte motiva de esta resolución y el anexo que hace parte integral de la misma.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente Resolución, será publicada por la Dirección Administrativa y Financiera en la página web institucional.



RESOLUCIÓN No. 2 0 9 - 1

27 JUL 2018

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de su expedición.

Dada en Armenia, Quindío a los 27 JUL 2018

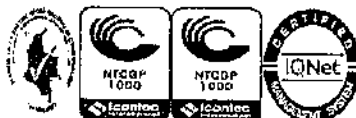
PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



GÉRMAN BARCO LÓPEZ
Contralor General del Quindío

	Nombre y apellido	firma	fecha
Proyectado por	Aura María Alvarez C.	<i>Aura María Alvarez</i>	JULIO 27 2018
Aprobado por	Juan Manuel Rodríguez B.	<i>Juan Manuel Rodríguez</i>	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.





PLAN DE PREVISION DE RECURSOS
HUMANOS 2018

“Control Fiscal
con
Credibilidad”

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2018

Armenia, Quindío
Colombia.

2018

CONTRALORIA GENERAL DEL QUINDIO



Dirección: Calle 20 Nro. 13-22 piso 3 Edif. Gobernación del Quindío
Email: contactenos@contraloria-quindio.gov.co
Teléfonos: 7444940 – 7444840 – 7445142 Telefax: 7440016
Línea Gratuita: 018000963123





**PLAN DE PREVISION DE RECURSOS
HUMANOS 2018**

**“Control Fiscal
con
Credibilidad”**

CONTRALORIA GENERAL DEL QUINDIO

GERMAN BARCO LOPEZ
CONTRALOR GENERAL DEL QUINDÍO

JUAN MANUEL RODRIGUEZ BRITO
DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

CARLOS ANDRES QUINTERO SEGURA
ASESOR DE PLANEACION



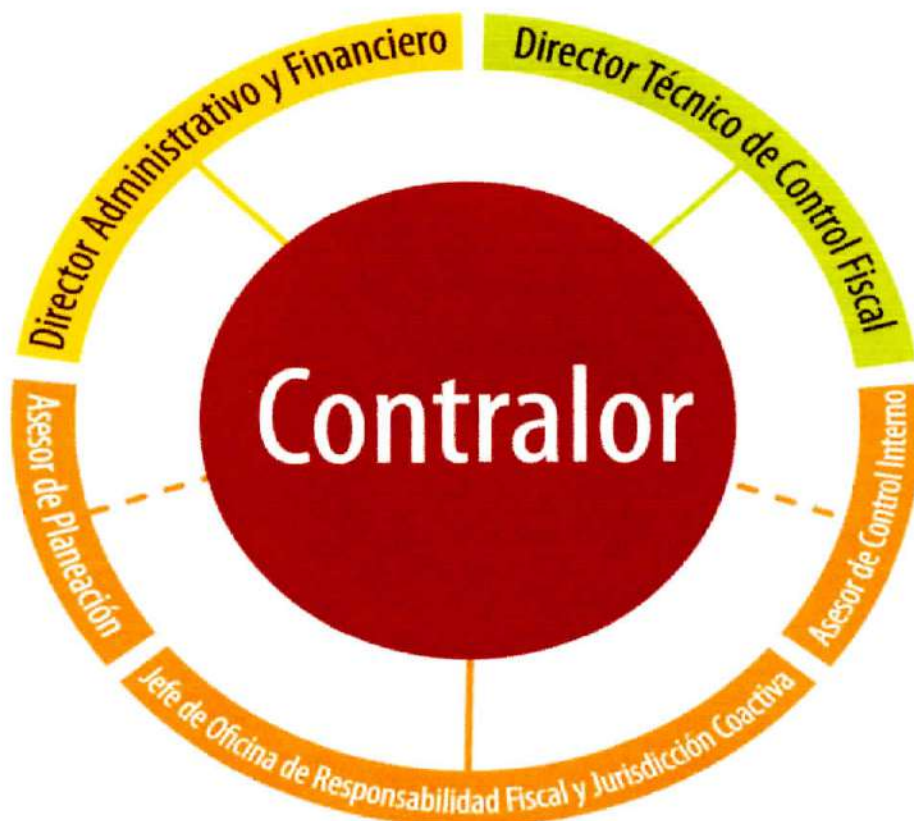
Dirección: Calle 20 Nro. 13-22 piso 3 Edif. Gobernación del Quindío
Email: contactenos@contraloria-quindio.gov.co
Teléfonos: 7444940 – 7444840 – 7445142 Telefax: 7440016
Línea Gratuita: 018000963123



CONTENIDO

ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD	3
Misión	4
Visión	4
INTRODUCCION	4
OBJETIVO	5
OBJETIVO GENERAL	5
NORMATIVIDAD	6
PREVISION DEL RECURSO HUMANO	6
A. Necesidades de personal.....	7
B. Disponibilidad de personal.....	7
C. Medidas de cobertura.....	7
D. Fuentes de financiación.....	7
ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL	8
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	17
IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA.....	19
MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL.....	22
PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS	23
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	23

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.

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

Visión

La Contraloría General del Quindío Para el 2019 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.

INTRODUCCION

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 d 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.
(...)”*

OBJETIVO

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.

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.

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.

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.

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, y que la fecha de la adopción del presente plan se encuentra en estudio de viabilidad financiera de acuerdo a los factores externos que podrían afectar las proyecciones presupuestales que se tienen hasta la fecha; de considerarse viable el escenario financiero se estaría presentando a la Asamblea Departamental para su posterior aprobación e implementación.

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							NATURALEZ A DEL CARGO			REQUISITOS	
Dependencia	Nº de cargos	denominación	Nivel	Código	Grado	Asignación básica	De periodo	Carrera Administrativa	Libre	Estudio	Experiencia
Despacho del Contralor	01	Contralor	Directivo	010	01	\$ 10.874.816	x			Título Universitario	2 años en funciones publicas
	01	Director Administrativo y financiero	Directivo	009	02	\$ 4.691.547			x	Cualquier disciplina académica del núcleo básico del conocimiento y demás requisitos establecidos en la Constitución Política de Colombia y la Ley.	2 años de experiencia profesional relacionada

	Jefe de oficina de responsabilidad fiscal	directivo	006	01	\$ 3.629.226			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	\$ 4.691.547			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	\$ 3.330.410			x	Cualquier disciplina académica del núcleo básico del conocimiento y demás requisitos exigidos en la Constitución Política de	2 años de experiencia profesional relacionada

									Colombia y la Ley.	
1	Asesor de control interno	Asesor	115	02	\$ 4.691.547			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	\$ 2.809.519			x	Título profesional en derecho con tarjeta profesional	2 años de experiencia profesional en el sector publico
1	Secretaria	Asistencial	440	04	\$ 2.146.866			x	Bachiller en cualquier modalidad	2 años de experiencia en las funciones propias del cargo

Oficina de responsabilidad fiscal y jurisdicción coactiva	1	Conductor	Asistencial	480	02	\$ 1.782.603		x	Título de bachiller en cualquier modalidad con licencia de conducción vehicular vigente, sin restricción alguna	2 años de experiencia específica en conducción.
	1	Profesional Universitario	Profesional	219	01	\$ 2.809.519		x	Título profesional en derecho con tarjeta profesional	2 años de experiencia profesional relacionada

Dirección Técnica de Control Fiscal	1	Profesional Universitario	Profesional	219	01	\$ 2.809.519		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 publico relacionada
	2	Profesional Universitario	profesional	219	01	\$ 2.809.519		x	Título Profesional en ingeniera civil con tarjeta profesional	2 años de experiencia profesional en administración pública y contratación estatal

1	Profesional Universitario	profesional	219	01	\$ 2.809.519		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	\$ 2.809.519		x	Título Profesional en derecho con tarjeta profesional	2 años de experiencia profesional en la administración pública.
1 2	Profesional Universitario	profesional	219	01	\$ 2.809.519		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	Técni co	314	0 1	\$ 2.223.930		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	profes ional	219	0 1	\$ 2.809.519		x		Título profesional en contaduría pública con tarjeta profesional	2 años de experiencia profesional en la administración pública.

1	Técnico Administrativo	técnico	367	01	\$ 2.223.930		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	\$ 2.146.866		x	Título de bachiller en cualquier modalidad	3 años de experiencia específica en área contable y financiera
1	Secretaria	asistencial	440	04	\$ 2.146.866		x	Título de bachiller en cualquier modalidad	2 años de experiencia en funciones propias del cargo

1	Ayudante	Asiste ncial	472	0 3	\$ 1.968.317		x		Título de bachiller en cualquier modalidad	2 años de experiencia en funciones propias del cargo
1	Auxiliar de servicios generales	Asiste ncial	470	0 1	\$ 1.193.937		x		Título de bachiller en cualquier modalidad	2 años de experiencia en funciones relacionadas

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 2018, 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 la que la Contraloría no cuenta 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 cinco (5) vacantes definitivas, de las cuales cuatro están ocupadas por funcionarios nombrados en 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 2018.

IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

De conformidad con la RESOLUCION No. 352 de fecha 29 de Diciembre de 2017 “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 2018 y se aprueba el programa anual mensualizado de caja PAC, para la Contraloría General del Quindío vigencia 2018”

La entidad cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal. Las apropiaciones disponibles en el presupuesto de la Contraloría General del Quindío para la vigencia

fiscal 2018, susceptibles de afectar para cubrir los costos del personal permanente son las siguientes:

PRESUPUESTO 2018			
Fuente	Rubro	Nombre	Presupuesto Inicial 2018
	1	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	3.111.067.813
	11	GASTOS DE PERSONAL	2.606.276.978
	1101	SERVICIOS PERS. ASOC. A L	1.768.634.172
20	110101	Sueldos y Vacaciones Personal nomina	1.458.377.328
	110104	PRIMAS LEGALES	249.323.854
20	11010401	Prima de Servicios	59.196.431
20	11010402	Prima de Vacaciones	61.662.947
20	11010403	Prima de Navidad	128.464.476
20	110105	Indemnización Vacaciones	9.125.212
20	110106	Indemnizaciones Laborales	0
20	110107	Auxilio de Transporte	1.043.830
20	110109	Dotación de Personal	2.000.000
	110111	OTROS GASTOS DE PERSONAL	48.763.948
20	11011101	Subsidio de Alimentación	717.491
20	11011102	Bonificación por Recreación	7.658.560
20	11011103	Bonificación por Servicios	40.387.897
	1103	SERVICIOS PERSONALES INDIRECTOS	150.000.000
20	110301	Honorarios	125.000.000
20	110303	Sueldo Personal Supernume	0
20	110304	Remuneración Servicios Técnicos	25.000.000
20	110307	Otros Servicios Personales	0
	1104	CONTRIBUCIONES INHERENTES	687.642.806
	110401	AL SECTOR PUBLICO	194.621.956
	11040101	APORTES DE PREVISIÓN SOCIAL	194.621.956
	1104010102	APORTES PARA PENSIÓN	141.599.133
20	1104010102	Pensiones 12% COLPENSIONES	141.599.133
	1104010104	APORTES PARA CESANTIAS	53.022.823

20	1104010104	Fondo de Cesantias (FNA)	53 022 823
	110402	AL SECTOR PRIVADO	351.904.301
	11040201	APORTES DE PREVISIÓN SOCIAL	351 904.301
	1104020101	APORTES PARA SALUD	120.608.897
20	1104020101	Empresas Promotoras de Salud	120.608 897
	1104020102	APORTES A PENSIÓN	28.672.252
20	1104020102	Fondo de Pensiones 12%	28.672 252
	1104020103	ARL	8.581.293
20	1104020103	Administradoras Riesgos Laborales	8 581 293
	1104020104	FONDOS DE CESANTÍAS	152.400.037
20	1104020104	Fondo de Cesantias Retroactivas	152.400 037
	1104020105	FONDOS DE CESANTIAS	41.641.822
20	1104020105	Fondos Cesantias Ley 50	41 641 822
	110403	APORTES PARAFISCALES	141.116.549
	11040301	SENA	7.839.808
20	1104030101	Servicio Nacional de Aprendizaje	7 839 808
	11040302	ICBF	47.038.850
20	1104030201	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	47 038 850
	11040303	ESAP	7.839.808
20	1104030301	ESAP y otras Universidades	7 839 808
	11040304	CAJAS DE COMPENSACION	62.718.466
20	1104030401	Aportes Parafiscales Cajas	62.718 466
	11040305	INSTITUTOS TECNICOS	15.679.617
20	1104030501	Escuelas Industriales e Institutos tecnológicos	15 679 617
	12	GASTOS GENERALES	324.790.835
	1201	ADQUISICION DE BIENES	19.000.000
18	120101	Compra de Equipos	8 000 000
	120102	MATERIALES Y SUMINISTROS	9.000.000
18	12010201	Útiles de Oficina e Implementos de aseo	8 000 000
18	12010202	Combustibles y Lubricantes	1.000 000
18	120109	Otras Adquisiciones de Bienes	2 000 000
	1202	ADQUISICION DE SERVICIOS	223.500.000
18	120201	Capacitación Servidores Públicos	55 000 000
18	120202	Impresos y Publicaciones	500 000
	120203	SEGUROS	18.000.000

18	12020301	Prima de Seguros	18.000.000
	120206	SERVICIOS PUBLICOS	16.000.000
18	12020602	Servicios Publicos	16.000.000
	120208	VIATICOS Y GASTOS DE TRAN	100.000.000
18	12020801	Viaticos y Gastos de Viaje	100.000.000
	120211	MANTENIMIENTO	6.000.000
18	12021101	Mantenimiento Muebles y Enseres	2.000.000
18	12021102	Mantenimiento de Bienes en comodato	1.000.000
18	12021103	Mantenimiento de Equipos	3.000.000
	120219	OTRAS ADQUISICIONES DE SERVICIOS	28.000.000
18	12021901	Comunicaciones y Transporte	5.000.000
18	12021902	Otras Adquisiciones de Servicios	23.000.000
	1204	GASTOS DE BIENESTAR SOCIA	64.069.679
18	120401	Bienestar Social	63.569.679
18	120402	Seguridad y salud en el trabajo	500.000
	1209	OTROS GASTOS GENERALES	18.221.156
18	120901	Capacitacion Sujetos de Control	7.221.156
18	120902	Gastos bancarios -Comisiones, Intereses	6.000.000
18	120903	Gastos Varios e Imprevistos	2.000.000

18	120904	Actividades de Participación Ciudadana	2.000.000
18	120905	Gastos legales y judiciales	1.000.000
	13	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	180.000.000
	1319	SENTENCIAS Y CONCILIACION	180.000.000
18	131901	Sentencias y Conciliaciones	180.000.000
20	131902	Sentencias y conciliaciones	0
18		FUENTE INSTITUTOS	504.790.835
20		FUENTE ICLD DEPTO.	2.606.276.978
		TOTALES	3.111.067.813

MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2018, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

- Informar a la CNSC y DAFP el 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.

PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS

La Contraloría General del Quindío, durante la vigencia fiscal 2018, estará atenta a los ocupaciones pertinentes con el fin de que la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC–, dé inicio formal al 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.

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 2018. 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 2018
3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 31° de Julio de 2018
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).

24

JUAN MANUEL RODRIGUEZ BRITO
Contralor General Del Quindío Delegado
Director Administrativo y Financiero

ORIGINAL FIRMADO

CARLOS ANDRES QUINTERO SEGURA
Asesor de Planeación



CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO
ACTA COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESEMPEÑO

Código: FO-GC-03
Fecha: 16/07/2013
Versión: 2
Página 1 de 2

Número de acta: 00 Tema de la reunión: Resoluciones y Adopciones Comité Institucional de desempeño

Fecha: 27/07/2018 Hora: 8:00 a.m. Lugar: Sala De Juntas

ASISTENTE	FIRMA	ASISTENTE	FIRMA
German Barco Lopez - Contralor General del Quindío			
Juan Manuel Rodríguez Brito - Director Administrativo			
Claudia Patricia González Q - Directora Técnica de Control Fiscal			
Carlos Andrés Quintero Segura - Asesor de Planeación	Carlos A. Quintero		
Alexandra Zuluaga Londoño Jefe Proceso Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva			

TEMAS

1- Adopcion de todos los planes institucionales según decreto 612 de 2018, 2- Autorizacion para realizar Resoluciones de estos planes, 3- Autorizacion de Modificaciones al Plan de Accion 2018, 4- Insercion de todos los Planes segun Decreto 612 al Plan de Accion 2018, 5- Publicacion de todos los Planes cumpliendo con el Decreto 612 de 2018,

DESARROLLO DE LOS TEMAS

- 1- El Doctor Juan Manuel Rodríguez hace presentación y entrega al Contralor General y al Doctor Carlos Andres quintero Segura de todos Los Planes Institucionales según decreto 612 de 2018 para que sean adoptados y aprobados por este comité, El comité Aprueba
- 2- El Doctor Juan Manuel Rodríguez y el Contralor colocan como fecha el 30 de Julio para nueva reunion con el fin de revisar que todos los planes esten con su respectiva resolucion para cumplir con el decreto 612 del DAFP y Publicados en la pagina.
- 3- El Doctor Carlos Andres Quintero Solicita autorizacion para realizar unas modificaciones al Plan de Accion 2018 Para el Normal cumplimiento de este. El Comité Aprueba
- 4- El Contralor Solicita que todos los planes nuevos institucionales según decreto 612 de 2018 sean integrados al Plan de Accion 2018
- 5- El Doctor Juan Manuel Rodríguez solicita que todos los Planes sean Publicados con su respectiva resolucion y acta de adopcion, El comité aprueba
- 6- El Doctor Carlos Andres Quintero Solicita que todos los planes según decreto 612 de 2018 con su respectiva resolucion y acta de adopcion sean enviados a la Ingeniera de sistemas para su publicacion en pagina



CONTRALORÍA GENERAL DEL QUINDÍO
ACTA COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESEMPEÑO

Código: FO-GC-03

Fecha: 18/07/2013

Versión: 2

Página 2 de 2

COMPROMISOS

No.	Tarea / Acción / Compromiso	Responsable	Fecha Compromiso
1	Resoluciones Totalmente terminadas	Aura María Álvarez	30-jul-18
2	Cumplimiento Decreto 612 del DAFP	Todas Las Dependencias	31-jul-18
3	Modificaciones Del Plan de Acción	Planeacion	30-jul-18
4	Publicacion de todos los Planes en Pagina	Planeacion y Sistemas	30-jul-18