

2022

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022

**DIRECCION ADMINISTRATIVA DE  
GESTIÓN HUMANA Y FINANCIERA**



## **PRESENTACIÓN**

El Decreto 612 de 2018 establece que las Entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos de talento humano, tales como: Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar, Plan de Incentivos Institucionales, y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan de Previsión de Recursos Humanos requiere información actualizada, funcional y laboral de las necesidades de personal de las diferentes dependencias identificando además de la cantidad, el perfil de los servidores públicos que se requieren para cumplir las funciones en cada uno de los procesos.

La Ley 909 de 2004 en su artículo 17, consagra que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos en los cuales se realice el cálculo de los empleos necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias, identificar las formas de cubrir esas necesidades de personal para el período anual, y proyectar los costos derivados con el fin de financiarlos con el presupuesto asignado para la vigencia.

Con la expedición del Decreto 409, se cuenta con un régimen especial de carrera administrativa para las contralorías territoriales, que conlleva a que en adelante las medidas externas para determinar la cobertura de las necesidades de personal que tienen que ver con los procesos de selección se efectúen a través de la Comisión Especial de Carrera, al que corresponde la administración y vigilancia del Régimen de Carrera Especial de los servidores públicos de los órganos de control territorial.

**LIGIA STELLA CHAVES ORTIZ**

Contralora del Valle del Cauca



## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico del Talento Humano - PETH se consolida como una herramienta de mejora del recurso más importante que tiene la Contraloría Departamental, pues son sus funcionarios quienes aportan conocimiento, trabajo y compromiso, logrando optimizar la productividad de la institución y un nuevo modelo de control fiscal resultante del Acto Legislativo N°04 de 2019.

Uno de los planes que componen el PETH es el Plan de Previsión de Recursos Humanos, cuyo objetivo es contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna, con el fin de adoptar las medidas tanto internas como externas necesarias para atender dichos requerimientos.

En el corto plazo, el Plan de Previsión de Recursos Humanos debe atender las necesidades de personal de todas las áreas de la CDVC a través de diversos mecanismos que garanticen el cumplimiento de los objetivos de los planes y procesos a cargo de cada una de las dependencias.



## PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se constituye en el instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna, con el fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

### 1. OBJETIVO GENERAL

Contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tienen del mismo para adoptar las medidas necesarias con el fin de atenderlos.

### 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Prever los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles establecidos en el Manual de Funciones y de Competencias para atender los requerimientos de talento humano a corto y mediano plazo.
- Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Proyectar los costos de personal derivados de las medidas adoptadas y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

### 3. MARCO NORMATIVO

Norma	Objeto
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ordenanza 500 de 2018	Por medio de la cual se modifica parcialmente la organización estructural de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca y se crea la dependencia de Subcontraloría
Decreto 409 de 2020	Por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales
Resolución Reglamentaria N°009 de 2019	Por la cual se ajusta y actualiza el Manual de Funciones y de Competencias Laborales de los empleos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca
Ordenanza 534 de 2020	Por la cual se crean unos empleos de carácter temporal en la planta de personal de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca

Nota: La Ley 909 de 2004 y demás normas de carrera administrativa continúan vigentes, dado que el Decreto 409 de 2020 establece que las situaciones administrativas y aspectos no contemplados o no previstos en materia de carrera administrativa se resolverán y tramitarán con arreglo a lo contenido en las normas generales de carrera.



#### 4. ETAPAS PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se desarrolla a través de tres etapas:



##### 4.1. ETAPA 1. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

Se define la cantidad y calidad de los servidores públicos que requiere la Contraloría Departamental para desarrollar planes, programas y proyectos justificando las razones por las cuales se requiere, ya sea por deficiencias en la capacitación, mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo o porque las cargas laborales así lo reclaman.

Recientemente la Contraloría Departamental ha propuesto ante la Asamblea Departamental proyectos de Ordenanza para la creación de Plantas Temporales, las cuales se establecieron como se relaciona a continuación:

Período	Ordenanza	Cargos de la planta temporal		Total empleos
		Empleo	Cant.	
2012-2015	Ordenanza 344 del 12 de marzo de 2012	Profesionales Universitarios Código 219 - Grado 01	10	40
		Técnico Operativo Código 314-Grado 01	20	
		Auxiliar de Servicios Generales Código 470-Grado 01	10	
2017-2019	Ordenanza 452 del 4 de mayo de	Profesionales Universitarios Código 219 - Grado 01	5	35



Período	Ordenanza	Cargos de la planta temporal		Total empleos
		Empleo	Cant.	
2020-2021	2017	Técnico Operativo Código 314-Grado 01	25	
		Auxiliar de Servicios Generales Código 470-Grado 01	5	
	Ordenanza 534 del 14 de febrero de 2020	Técnico Operativo Código 314-Grado 01	25	30
		Auxiliar de Servicios Generales Código 470-Grado 01	5	

La necesidad de crear plantas temporales en las diferentes administraciones obedeció a que tanto la cantidad como los perfiles de los servidores públicos que conforman la planta global, no eran suficientes. En el corto plazo la mayor parte de los procesos requirieron más personal de los niveles profesional, técnico y asistencial, dado que la planta global es limitada para elevar la cobertura, e insuficiente para cumplir planes estratégicos, de acción, de mejoramiento, así como las funciones, responsabilidades y objetivos de la Entidad de la forma que demandan los ciudadanos.

Se identificaron sobrecargas de trabajo, por lo cual, con base en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017, que consagran la creación de empleos de carácter temporal o transitorio, se aprobaron las plantas temporales, sustentadas en estudios técnicos y financieros.

En el año 2016, se identificó como una de las debilidades de la Entidad la carencia de una planta de cargos suficiente para realizar auditorías completas e informar los resultados del cien por ciento de los sujetos de control, por lo cual era necesario establecer estrategias para el mejoramiento de la eficiencia de la entidad.

Desde 2017, se confirmó la sobrecarga de trabajo de los servidores públicos a través de los productos resultantes de la ejecución del Convenio Interadministrativo de Cooperación, celebrado entre la Contraloría Departamental y la Universidad del Valle para realizar un estudio técnico para el rediseño institucional de la CDVC. El equipo interdisciplinario del Instituto de Prospectiva, Innovación y Gestión del Conocimiento de la Facultad de Ciencias de la Administración, adelantó el estudio, que incluyó el de cargas laborales.

El artículo 54 de la Ley 489 de 1998, el artículo 46 de la Ley 909 de 2004 y los artículos 95, 96 y 97 del Decreto 1227 de 2005, modificado por el Decreto 1746 de 2006, establecen el marco legal por el cual se expresa que los estudios técnicos deben estar basados en la evaluación de los perfiles y cargas laborales de los empleos.

Para la medición de cargas laborales se efectuó el análisis de los procesos de cada dependencia, determinando las etapas requeridas en su ejecución y sus actividades; análisis de los procedimientos de la dependencia; definición de los requisitos del procedimiento; determinación de la cantidad promedio de veces que se repite el





procedimiento en el mes y del tiempo de trabajo por cada procedimiento (tiempo estándar); determinación del tiempo total en horas-hombre en el mes de cada procedimiento distribuido por niveles y denominación del empleo; determinación del total promedio mes de horas-hombre por actividad, total, promedio mes de horas-hombre por proceso, determinación de la cantidad de productos generados por el proceso en el mes, determinación del total horas requeridas mes por nivel y denominación del empleo, por actividades y procesos; determinación del total personal requerido por nivel y denominación del empleo y total personal requerido.

En el siguiente cuadro se muestra el resultado del estudio de la Medición de Cargas

RESULTADO DE MEDICION DE CARGAS LABORALES																				
										RESULTADO DE LAS MEDICIONES						DIFERENCIAS				
DEPENDENCIA	NUMERO DE PERSONAS POR DEPENDENCIA	DIRECTIVOS	ASESOR	TESORERO GENERAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL PLANTA ACTUAL (SIN DIRECTIVOS Y SIN ASESORES)	TESORERO GENERAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	RESULTADOS DE LA MEDICION	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL DIFERENCIA
DESPACHO DEL CONTRALOR	3	1						2	2				2		2	0	0	2	-2	0
SUBCONTRALORIA	1	1							0			3	2		5	0	3	2	0	5
SECRETARIA GENERAL	11	1			2	2	1	5	10			1	1	5	7	-2	-1	0	0	-3
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	1	1							0			1			1	0	1	0	0	1
OFICINA ASESORA JURIDICA	3		1		1	1			2		1	1	1	1	4	0	0	1	1	2
OFICINA DE CONTROL INTERNO	4	1				3			3			3			3	0	0	0	0	0
OFICINA ASESORA DE PLANEACION	3		1		1		1		2			1	1		2	-1	1	0	0	0
SUBDIRECCION TECNICA DE INFORMATICA	3	1			1		1		2		1	2	1		4	0	2	0	0	2
DIRECCION OPERATIVA DE COMUNICACIONES Y PARTICIPACION CIUDADANA	9	1			1	4	2	1	8		1	6	2		9	0	2	0	-1	1
SUBDIRECCION OPERATIVA DE ESCUELA CAPACITACION	1	1							0			1			1	0	1	0	0	1
DIR. GESTION HUMANA Y FINANCIERA	7	1				1		5	6		1	1	1	4	7	1	0	1	-1	1
SUBD. PREST. SOCIALES Y NOMINA	4	1					1	2	3			1	3		4	0	1	2	-2	1
SUBD. RECURSOS FISICOS Y FINANCIEROS	4	1	1			1	1		2			2	1		3	0	1	0	0	1
SUBD. PERSONAL Y CARRERA ADMINISTRATIVA	1	1							0			1			1	0	1	0	0	1
TESORERIA GENERAL	4			1			2	1	4	1			2	1	4	0	0	0	0	0
DIR. TEC. DE RECURSOS NATURALES Y MA	5	1				3	1		4			4	2		6	0	1	1	0	2



RESULTADO DE MEDICION DE CARGAS LABORALES																				
DEPENDENCIA	NUMERO DE PERSONAS POR DEPENDENCIA	DIRECTIVOS	ASESOR	TESORERO GENERAL						RESULTADO DE LAS MEDICIONES					DIFERENCIAS					
										TESORERO GENERAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	RESULTADOS DE LA MEDICION	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL DIFERENCIA
DIR. TEC. INFRAESTRUCTURA FISICA	4	1				3			3			6	2		8	0	3	2	0	5
DIR. DE CONTROL FISCAL (CENTRAL, DESCENT., FINANCIERA Y PATRIMONIAL)	37	8			4	20	4	1	29		1	28	8	1	38	-3	8	4	0	9
DIR. DE RESP. FISCAL, INVESTIG. FISCALES, JURISDICCION COACTIVA	19	3			1	12		3	16		1	10	8	3	22	0	-2	8	0	6
TOTAL	124	25	3	1	11	50	14	20	96	1	6	72	37	15	131	-5	22	23	-5	35

NOTA: La evaluación de cargas se realizó sobre la planta de personal de la época la cual no incluía un empleo de Profesional Universitario, Código, 219, Grado 01, creado por orden judicial mediante Ordenanza 521 del 26 de noviembre de 2019.

El método utilizado no realizó medición de cargas para empleos de los niveles directivo y asesor, por lo cual al resultado se le deben adicionar 28 cargos que corresponden a empleos de estos niveles, con el fin de establecer la planta mínima requerida. El resultado permitió establecer la necesidad de adicionar 35 empleos de Tiempo completo en los niveles Profesional, Técnico y Asistencial para una planta total mínima de 131 cargos en los niveles señalados a los 96 ya existentes.

El estudio de cargas concluye que la planta total de empleos de tiempo completo, mínima requerida es de 159 cargos, resultado de sumar los 28 cargos de los niveles directivo y asesor. Según la distribución efectuada se adicionan 17 empleos del nivel Profesional y 23 del nivel Técnico y disminuye 5 del nivel Asistencial.

El estudio de cargas laborales efectuado por la Universidad del Valle identificó las necesidades de personal en términos de cantidad, perfiles relacionados con los planes, programas, proyectos, procesos y procedimientos de cada una las dependencias que conforman la estructura organizacional de la Entidad. El resultado de este ejercicio se tomó como insumo para:

- Identificación de perfiles de los empleos como insumo para provisión de vacancias definitivas y temporales mediante encargos, comisiones y reubicaciones.
- Caracterización de perfiles de empleos para el proceso de selección a través de concurso de méritos que adelanta actualmente la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes definitivas de los





empleos de carrera administrativa.

## 4.2. ETAPA N°2. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.

En esta etapa se presenta la disponibilidad interna de personal conforme a la planta aprobada, con el fin de determinar la oferta interna de recursos humanos y el aprovechamiento que la Contraloría Departamental del Valle del Cauca está haciendo de los mismos.

La información sobre la disponibilidad de personal se encuentra de la siguiente manera:

Información	Fuente
Datos de los servidores públicos de la Entidad (género, edad, tiempo de servicio)	Planta de personal – aplicativo Sysman Caracterización de servidores públicos del Plan Estratégico del Talento Humano
Educación formal y experiencia por servidor	Perfiles de los servidores públicos
Perfil de cada empleo: propósito, funciones, competencias, conocimientos básicos, requisitos de formación y experiencia	Manual de Funciones y de Competencias Labores
Distribución de cargos por dependenciasNúmero de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza.	Plan Anual de Vacantes
Rotación de personal	Índice de rotación de personal
Movilidad de personal (encargos, comisiones de LNR, reubicaciones, vacantes temporales)	Base de datos de situaciones administrativas
Ausentismo (enfermedad, licencias, permisos, etc.).	Índice de ausentismo SG-SST
Empleados próximos a pensionarse	Plan Estratégico del Talento Humano Caracterización de servidores públicos Plan de Bienestar.
Proyección sobre futuros movimientos (funcionarios que por su perfil pueden ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción)	Perfiles de los servidores públicos
Análisis de la evaluación del desempeño	Informe anual de evaluación de desempeño laboral
Análisis de impactos de los Planes de Bienestar y de Capacitación	Informes Plan de Acción y de Gestión
Necesidades de personal	Plan Anual de Vacantes: vacancias definitivas Base de datos de situaciones administrativas: vacancias temporales – encargos Planta temporal

En cumplimiento de las Leyes 909 de 2004 y 1960 de 2019, las cuales establecen las orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales debe ceñirse la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, en tanto se implementa la carrera administrativa especial para las Contralorías Territoriales creada mediante Decreto 409 de 2020, en lo que respecta a definir tanto las medidas internas como externas con las cuales atenderá las necesidades de personal que se presenten, se tiene:

### 4.2.1. Análisis de la planta actual. Mediante Ordenanza 500 del 7 de diciembre de



2018 se modifica parcialmente la organización estructural de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca y se crea la Subcontraloría. En el artículo 5° se modifica parcialmente el artículo 6° de la Ordenanza 344 del 5 de marzo de 2012, respecto a la planta global de cargos del nivel directivo y asesor de la Contraloría Departamental, quedando así:

Denominación	Código	Grado	N° de cargos	Tipo de cargo
Nivel directivo				
Contralor	10	5	1	Período
Subcontralor	25	4	1	LNR
Secretario General	73	3	1	
Jefe de Oficina	6	2	3	
Jefe de Oficina	6	1	2	
Director Administrativo	9	2	1	
Director Operativo	9	2	3	
Director Técnico	9	2	2	
Subdirector Administrativo	68	1	4	
Subdirector Operativo	68	1	5	
Subdirector Técnico	68	1	4	
NIVEL ASESOR				
Asesor	105	1	1	LNR

La planta de personal correspondiente a los niveles profesional, técnico y asistencial continuaba tal como se estableció en el artículo 6° de la Ordenanza 344; es decir de la siguiente manera:

<b>NIVEL PROFESIONAL</b>				
Tesorero General	201	03	1	LNR
Profesional Especializado	222	02	11	CA
Profesional Universitario	219	01	50	CA
<b>NIVEL TÉCNICO</b>				
Técnico Operativo	314	01	14	CA
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>				
Secretaria Ejecutiva	425	06	1	CA
Conductor Mecánico	482	05	1	
Secretaria	440	04	4	
Conductor	480	03	4	
Auxiliar Administrativo	407	02	5	
Auxiliar de Servicios Generales	470	01	5	

Posteriormente, mediante Ordenanza N°521 del 26 de noviembre de 2019, se crea un cargo de Profesional Universitario, Código 219, Grado 01, dentro de la planta de cargos de la Contraloría Departamental, en cumplimiento de orden judicial y se modifica parcialmente la Ordenanza N°344 de 2012 y la Ordenanza N°500 de 2018, quedando la planta de personal tal como se muestra a continuación:

Denominación	Código	Grado	N° de Cargos	Tipo de Cargo	Dependencia
<b>Nivel Directivo</b>					

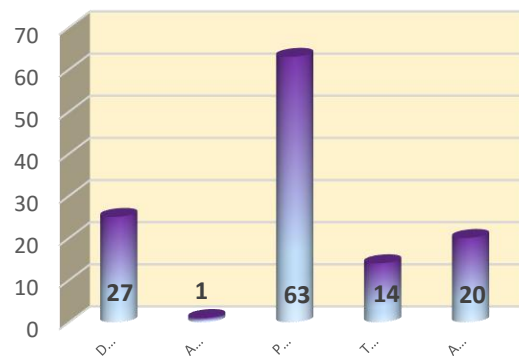


Denominación	Código	Grado	N° de Cargos	Tipo de Cargo	Dependencia
Contralor	010	05	1	Periodo	Despacho del Contralor
Subcontralor	025	04	1	LNR	Subcontraloría
Secretario General	073	03	1		Secretaría General
Jefe de Oficina	006	02	3		Of. Control Int. Disciplinario
					Oficina Jurídica
					Oficina de Control Interno
Jefe de Oficina	006	01	2		Oficina TICS
					Oficina de Planeación
Director Administrativo	009	02	1		Dir. Gestión Humana y Financiera
Director Operativo	009	02	3		Dir. de Control Fiscal
					Dir. de Participación Ciudadana
					Dir. de Responsabilidad Fiscal
Director Técnico	009	02	2		Dir. Téc. Recursos Naturales y MA
					Dir. Téc. Infraestructura Física
					Subd. Prestaciones Sociales y Nómina
Subdirector Administrativo	068	01	4		Subd. de Personal y Carrera Administrativa
					Subd. Escuela de Capacitación
					Subd. Recursos Físicos y Financieros
					Subd. Sector Central Departamental
Subdirector Operativo	068	01	5		Subd. Descentralizada Departamental
					Subd. Financiera y Patrimonial
					Subd. de Invest. Fiscales
					Subd. Jurisdicción Coactiva
Subdirector Técnico	068	01	4		Subd. Técnica CERCOFIS Cali
					Subd. Técnica CERCOFIS Palmira
					Subd. Técnica CERCOFIS Tuluá
					Subd. Técnica CERCOFIS Cartago
NIVEL ASESOR					
Asesor	105	01	1	LNR	En la dependencia que se le asigne
NIVEL PROFESIONAL					
Tesorero General	201	03	1	LNR	Tesorería General
Profesional Especializado	222	02	11		En la dependencia que se le asigne
Profesional Universitario	219	01	51		
NIVEL TÉCNICO					
Técnico Operativo	314	01	14	CA	En la dependencia que se le asigne
NIVEL ASISTENCIAL					
Secretaria Ejecutiva	425	06	1	CA	Despacho del Contralor
Conductor Mecánico	482	05	1		En la dependencia que se le asigne
Secretaría	440	04	4		
Conductor	480	03	4		
Auxiliar Administrativo	407	02	5		
Auxiliar Serv. Generales	470	01	5		



**4.2.2. Distribución de la planta de personal por nivel del empleo.** El Decreto 785 del 17 de marzo de 2005, establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las Entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004. Este Decreto señala que, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las Entidades territoriales se clasifican en 5 niveles que, en la Contraloría Departamental se encuentran distribuidos así:

Planta actual distribuida por nivel		
Nivel	Empleos planta actual	% de participación
Directivo	27	22%
Asesor	1	1%
Profesional	63	50%
Técnico	14	11%
Asistencial	20	16%
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>

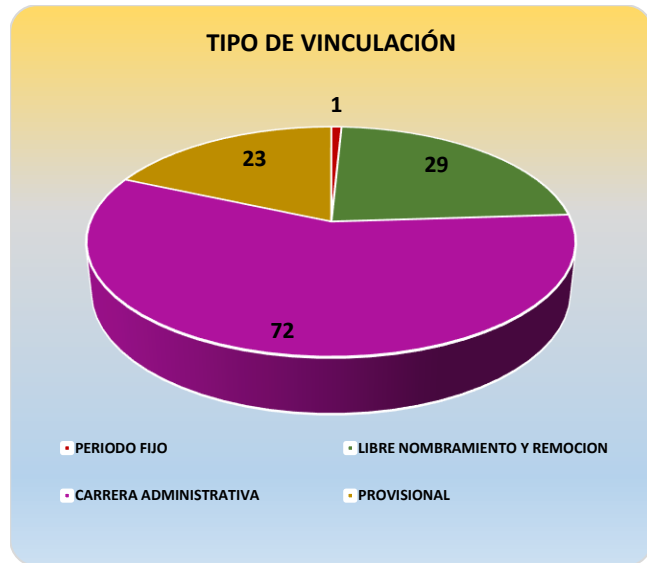


**Distribución de funcionarios por nivel jerárquico**



#### 4.2.3. Distribución de la planta por tipo de vinculación

TIPO DE VINCULACION	CANT.	%
PERIODO FIJO	1	1%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	29	23%
CARRERA ADMINISTRATIVA	72	58%
PROVISIONAL	23	18%
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>

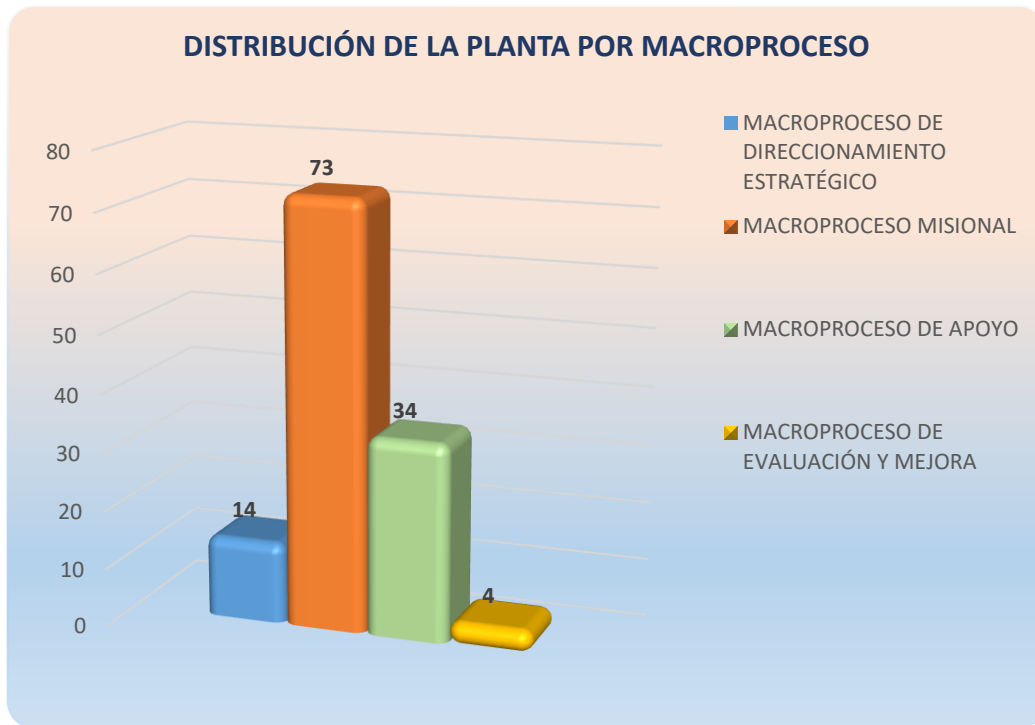


El único empleo de período es el de ( ) de la planta de personal. El 23% son de libre nombramiento y remoción y el 18% se encuentran nombrados en provisionalidad. El 58% de los servidores públicos de pertenecen a la carrera administrativa.

#### 4.2.4. Distribución de la planta de personal por macroprocesos

MACROPROCESO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	3	1	5	1	4	14
MISIONAL	15	0	47	7	4	73
APOYO	8	0	8	6	12	34
EVALUACIÓN Y MEJORA	1	0	3	0	0	4
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>63</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>125</b>



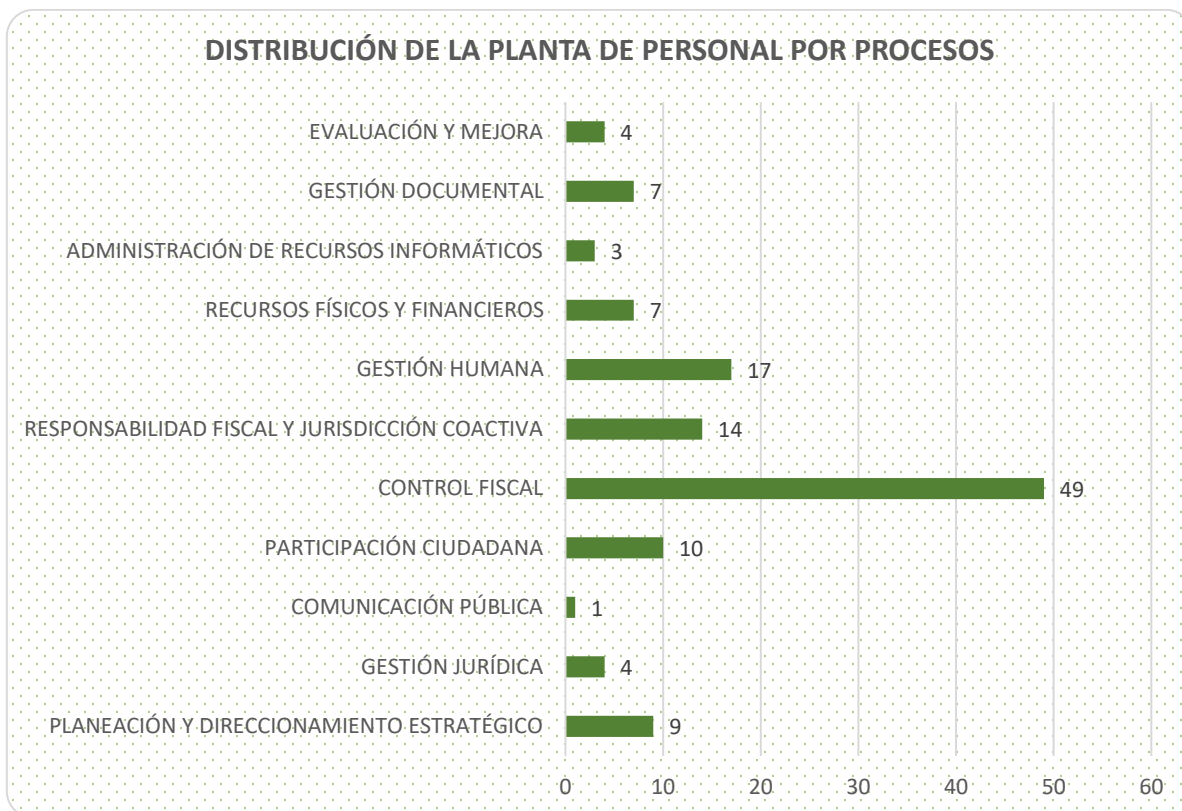


#### 4.2.5. Distribución de la planta de personal por procesos

PROCESO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
PLANEACIÓN Y DIR. ESTRATÉGICO	2	1	2	1	3	9
GESTIÓN JURÍDICA	1	0	2	0	1	4
COMUNICACIÓN PÚBLICA	0	0	1	0	0	1
PARTICIPACIÓN CIUDADANA	1	0	5	4	0	10
CONTROL FISCAL	11	0	33	3	2	49
RESP. FISCAL Y JURISDICCIÓN COACTIVA	3	0	9	0	2	14
GESTIÓN HUMANA	5	0	4	2	6	17
RECURSOS FÍSICOS Y FINANCIEROS	1	0	2	2	2	7
TIC	1	0	1	1	0	3
GESTIÓN DOCUMENTAL	1	0	1	1	4	7
EVALUACIÓN Y MEJORA	1	0	3	0	0	4
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>63</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>125</b>







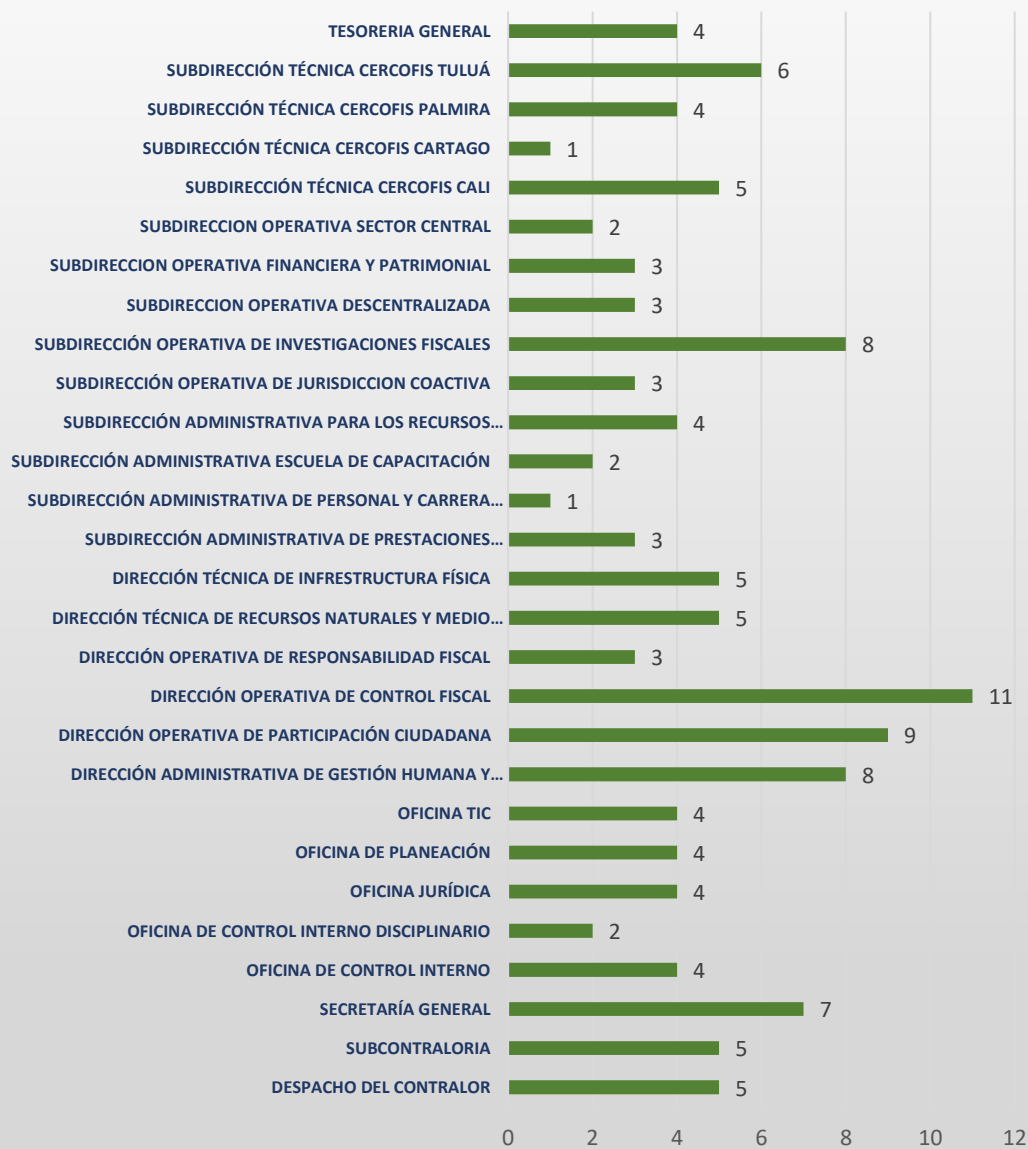
#### 4.2.6. Distribución de la planta de personal por dependencias y por nivel del empleo

DEPENDENCIA	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
DESPACHO DEL CONTRALOR	1	1	0	0	3	5
SUBCONTRALORIA	1	0	3	1	0	5
SECRETARÍA GENERAL	1	0	1	1	4	7
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	0	3	0	0	4
OF. DE C. INTERNO DISCIPLINARIO	1	0	1	0	0	2
OFICINA JURÍDICA	1	0	2	0	1	4
OFICINA DE PLANEACIÓN	1	0	2	1	0	4
OFICINA TIC	1	0	2	1	0	4
DIR. DE GESTIÓN HUMANA Y FINANCIERA	1	0	1	1	5	8
DIR. DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	1	0	5	3	0	9
DIRECCIÓN DE CONTROL FISCAL	1	0	8	1	1	11
DIRECCIÓN DE RESP. FISCAL	1	0	0	0	2	3
DIR. T. DE RECURSOS NATURALES Y MA	1	0	4	0	0	5
DIR. T. DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA	1	0	3	1	0	5
SUBD. PREST. SOCIALES Y NÓMINA	1	0	1	1	0	3
SUBD. PERSONAL Y CA ADMINISTRATIVA	1	0	0	0	0	1
SUBD. ESCUELA DE CAPACITACIÓN	1	0	1	0	0	2
SUBD. REC. FÍSICOS Y FINANCIEROS	1	0	1	0	2	4
SUBD. DE JURISDICCION COACTIVA	1	0	2	0	0	3
SUBD. DE INVESTIGACIONES FISCALES	1	0	7	0	0	8
SUBD. DESCENTRALIZADA	1	0	1	1	0	3
SUBD. FINANCIERA Y PATRIMONIAL	1	0	2	0	0	3



DEPENDENCIA	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
SUBDIRECCION SECTOR CENTRAL	1	0	1	0	0	2
SUBD. TÉCNICA CERCOFIS CALI	1	0	4	0	0	5
SUBD. TÉCNICA CERCOFIS CARTAGO	1	0	0	0	0	1
SUBD. TÉCNICA CERCOFIS PALMIRA	1	0	3	0	0	4
SUBD. TÉCNICA CERCOFIS TULUÁ	1	0	4	0	1	6
TESORERIA GENERAL	0	0	1	2	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>63</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>125</b>

### Planta de personal por dependencia



#### 4.3. ETAPA 3. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA



## ATENDER LAS NECESIDADES

La Contraloría Departamental cuenta con medidas tanto internas como externas que le permiten cubrir las necesidades de personal de las diferentes dependencias a corto plazo.

**4.3.1. Medidas Internas.** En caso de necesidad de personal de personal, se puede acudir a fuentes internas para suplir algunas de estas necesidades a través de procesos tales como reubicaciones, encargos, comisiones, capacitaciones y creación de plantas temporales.

**4.3.1.1. Reubicación de servidores públicos.** Con base en el análisis de los perfiles de los funcionarios y las necesidades de personal de las dependencias, se determina la posibilidad de reubicar servidores públicos que cumplan con el perfil del empleo requerido conforme al Manual de Funciones y de Competencias Laborales que se encuentran adscritos a otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas y los procesos. La prestación del servicio cuenta con una planta global de cargos según lo dispuesto en las Ordenanzas 122 de 2001, 344 de 2012 y 500 de 2018, que facilita la reubicación; consistente en el cambio de ubicación de un empleo a otra dependencia, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones y debe responder a necesidades del servicio.

### 4.3.1.2. Manejo de situaciones administrativas

- **Encargos.** Cuando hay necesidad de personal en una dependencia y existe la posibilidad de encargar a un funcionario de carrera mientras se surte el proceso de selección, siempre y cuando el funcionario acredite los requisitos para el ejercicio del empleo, posea las aptitudes y habilidades para su desempeño, no haya sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación de desempeño sea sobresaliente. Esta medida también se puede utilizar para proveer las vacantes temporales de empleos de carrera administrativa. El procedimiento se efectúa conforme lo establece la normatividad de carrera administrativa.

En tanto se realiza el proceso de selección mediante concurso de méritos abierto y de ascenso para proveer las vacantes definitivas, así como las de libre nombramiento y remoción, se han provisto estas vacantes con encargos, como se observa en la siguiente tabla:

ENCARGOS DE SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA AÑO 2020				
Nivel	Empleo	Tipo de empleo	Funcionarios encargados	Tipo de Vacancia
DIRECTIVO	SUBDIRECTOR TECNICO CERCOFIS CALI	LNR	1	Definitiva



ENCARGOS DE SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA AÑO 2020				
Nivel	Empleo	Tipo de empleo	Funcionarios encargados	Tipo de Vacancia
PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	CA	1	Temporal
			4	Definitiva
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO		3	Temporal
			3	Definitiva
TECNICO	TECNICO OPERATIVO		3	Temporal
			1	Definitiva
ASISTENCIAL	SECRETARIA		1	Temporal
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1	Definitiva
			1	Temporal
TOTAL FUNCIONARIOS ENCARGADOS			19	

Fuente: base de datos situaciones administrativas

- **Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.** Es una medida que se utiliza para cubrir la necesidad de empleos cuya naturaleza es de libre nombramiento y remoción. Los servidores públicos de carrera administrativa de la CDVC con evaluación de desempeño sobresaliente, pueden ser comisionados para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción que se encuentren vacantes. El procedimiento se efectúa conforme lo establece la normatividad de carrera administrativa.
- **Comisiones de servicios temporales para desarrollar actividades específicas en otra dependencia.** La necesidad de cumplir una actividad específica con un servidor público que tenga el perfil y las competencias requeridas se puede efectuar a través del otorgamiento de comisión por un término establecido previamente. En este caso el funcionario se encuentra en comisión atendiendo determinadas actividades especiales en otra dependencia e incluso en una sede diferente a la habitual donde se desempeña u en otro empleo. El procedimiento se efectúa conforme lo establece la normatividad.

**4.3.1.3. Capacitación y desarrollo.** En el Plan Institucional de Capacitación la CDVC ha previsto temáticas para desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para un perfil específico con el fin de suplir necesidades de personal de las diferentes dependencias.

**4.3.1.4. Creación de plantas temporales.** Previo estudio técnico y financiero aprobado por la Asamblea Departamental, de acuerdo con las necesidades específicas determinadas dentro de la planta de personal, se crean plantas temporales tal como se ha hecho en los últimos 9 años.

Actualmente, mediante Ordenanza 534 del 14 de febrero de 2020 se crearon 26 empleos temporales, los cuales se distribuyeron conforme a las necesidades de personal de las diferentes dependencias. Estos empleos temporales fueron creados



hasta el 31 de diciembre de 2020, prorrogados hasta el 31 de diciembre de 2022.

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES				
EMPLEO	DEPENDENCIA	MACROPROCESO	PROCESO	CANT.
Técnico Operativo Código 314 Grado 01	Dirección Operativa de Control Fiscal y sus Subdirecciones Adscritas	Misional	Control Fiscal	10
Técnico Operativo Código 314 Grado 01	Dirección Técnica de Recursos Naturales y Medio Ambiente	Misional	Control Fiscal	1
Técnico Operativo Código 314 Grado 01	Dirección Técnica de Infraestructura Física	Misional	Control Fiscal	2
Técnico Operativo Código 314 Grado 01	Dirección Operativa de Responsabilidad Fiscal y sus Subdirecciones Adscritas - Secretaría Común	Misional	Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva	2
Técnico Operativo Código 314 Grado 01	Dirección Operativa de Participación Ciudadana	Misional	Participación Ciudadana	2
Técnico Operativo Código 314 Grado 01	Oficina Jurídica	Planeación y Direccionamiento Estratégico	Gestión Jurídica	1
Técnico Operativo Código 314 Grado 01	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC	Apoyo	Administración de Recursos Informáticos	1
Técnico Operativo Código 314 Grado 01	Subdirección Administrativa de Prestaciones Sociales y Nómina	Apoyo	Gestión Humana	1
Técnico Operativo Código 314 Grado 01	Subdirección Administrativa de Personal y Carrera Administrativa	Apoyo	Gestión Humana	1
Técnico Operativo Código 314 Grado 01	Subdirección Administrativa para los Recursos Físicos y Financieros – Contabilidad	Apoyo	Recursos Físicos	1
Auxiliar de Servicios Generales Código 470 Grado 01	En la dependencia que se le asigne	El que lo requiera	El que lo requiera	4

Fuente: Estudio técnico y financiero Planta Temporal

**4.3.2. Medidas Externas.** Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de las medidas internas, se acude a fuentes externas, de mediano o largo plazo, como es el ingreso de nuevos funcionarios surtiendo los procesos de selección previstos en las normas de carrera.

Para ello, se cuenta con datos actualizados sobre el número de empleos con vacancia definitiva que se deben proveer y las proyecciones sobre vacancias futuras, información disponible en el Plan Anual de Vacantes, el cual se constituye en una herramienta fundamental para la planeación de los procesos de selección. En este Plan también se encuentran definidos los niveles, perfiles, y cantidades de vacantes a proveer determinadas con base en las necesidades de las diferentes áreas.



## Relación de empleos de carrera administrativa con vacancia definitiva

Nivel jerárquico		Vacantes actuales	Provista en provisionalidad	Provista en encargo	Sin proveer
Profesional	Especializado	4	0	4	0
	Universitario	8	5	3	0
Técnico		5	4	1	0
Asistencial	Auxiliar Administrativo	2	0	1	1
	Auxiliar de S. Generales	1	1	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>1</b>

Fuente: Plan Anual de Vacantes 2020

La totalidad de estas vacantes se encuentra reportadas en el aplicativo de Sistema de Mérito y Oportunidad – SIMO, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, organismo que realizará el proceso de selección, iniciado previo a la entrada en vigencia del Decreto 409 de 2020, por el cual se crea el Régimen Especial de Carrera para las Contralorías Territoriales.

Conforme lo establece la Ley 1960 de 2019, el 30% de estas vacantes se proveerán por concurso de ascenso y el 70% a través de concurso abierto. Se efectuó el giró a la CNSC de los costos del proceso de selección de 18 empleos en las vigencias 2018 y 2019 y se apropió lo correspondiente a 2 empleos en el presupuesto de 2020, con el fin de garantizar la provisión total de los empleos y cumplir de esta forma con el objetivo específico del Plan de Previsión de Recursos Humanos.

