PLAN DE PREVISIÒN DEL RECURSOS HUMANO

CONTRALORÌA GENERAL DE CALDAS 2021

INTRODUCCIÒN

Dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, la cual se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias y la vocación del servicio.

La gestión del talento humano busca el bienestar y desarrollo de los servidores públicos de la entidad, la realización de las funciones en condiciones de eficiencia y eficacia, con el fin de cumplir con lo establecido en la misión y visión de la entidad.

Es así como el artículo 17 de la ley 909 de 2002 establece: "***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.

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".

MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia.

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". Artículo 15, literal b"*.

Ordenanza 510 de 2005 "*Por medio de la cual se reforma la estructura organizacional de la Contraloría General de Caldas"*

Decreto Único Reglamentario 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, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".*

Decreto 612 del 4 de abril de 2018, por el cual se establecen las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

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"*

Decreto 403 de 2020 "*Por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal".*

Decreto 455 de 2020 "*Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo*"

OBJETIVOS PLAN DE PREVISIÒN DEL RECURSOS HUMANO

Objetivo General: Establecer la disponibilidad de personal, de conformidad con la planta de personal conformada mediante ordenanza 510 de 2005.

Objetivo Específico: Articular las estrategias para el cálculo, la metodología y la estimación del costo de los Recursos Humanos.

ANALISIS DE NECESIDAD DE PERSONAL

Con el fin de determinar las necesidades de la Contraloría General de Caldas es necesario presentar la conformación de la planta de personal de la entidad.

PLANTA DE PERSONAL

La contraloría General de Caldas cuenta con la siguiente planta de personal:

Planta de Personal	Periodo	Libre Nombramiento	Carrera Administrativa	Provisionalidad
57	1	8	26	22

Aunado a lo anterior, se encuentran las siguientes vacantes definitivas y encargos en las diferentes áreas así:

GRUPO DE RESPONSABILIDAD FISCAL			
5	Profesionales Universitario (Vacancia Definitiva)	219	01

SUBCONTRALORIA			
1	Profesional Universitario (Vacancia Definitiva)	219	02
1	Profesional Universitario (Vacancia Definitiva)	219	01

GRUPO DE GESTIÓN HUMANA			
1	Profesional Especializado (Vacancia definitiva provista mediante encargo)	222	04
1	Secretaria Ejecutiva (Vacancia definitiva provista mediante encargo)	425	03

GRUPO ELITE DE REACCIÓN INMEDIATA			
2	Profesionales Especializadas (Vacancia Definitiva)	222	03

GRUPO AUDITOR			
1	Profesional Universitario (Vacancia Definitiva)	219	02
1	Profesionales Universitario (Vacancia Definitiva Encargo)	219	01
3	Profesionales Universitario (Vacancia Definitiva)	219	01

GRUPO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA			
1	Profesional Universitario (Vacancia Definitiva)	219	02
1	Profesionales Universitario (Vacancia Definitiva)	219	01

Las siguientes vacancias temporales:

GERI			
1	Profesional Especializado (Vacancia Temporal)	222	03

JURÍDICA			
1	Profesional Universitario (Vacancia Temporal)	219	02

AUDITORIA			
1	Profesional Universitario (Vacancia Temporal)	219	01

PARTICIPACIÓN CIUDADANA			
1	Secretaria (Vacancia Temporal)	440	02

RECURSOS TECNOLÓGICOS			
1	Profesional Universitario (Vacancia Temporal)	219	01
1	Ayudante	472	02

Ahora bien, mediante acto administrativo 0002 del 05 de enero de 2021 la Contraloría General de Caldas, acató lo establecido en la Ordenanza Nro. 886 del 04 de diciembre de 2020, en la cual su artículo primero ordenanda un incremento salarial partir del 01 de enero del año 2021 para los servidores públicos en un 3% de conformidad con lo establecido en el parágrafo segundo del artículo primero de la Ordenanza No. 886 del 04 de diciembre de 2020, así las cosas se incrementó y se ajusto la escala salarial de este ente de órgano de control, así:

Empleo	Nivel	Código	Grado	Número de Cargos	Salario 2021
Director Técnico	Directivo	9	1	1	5.526.000
Asesor	Asesor	105	1	3	4.774.000
Profesional Especializado	Profesional	222	4	4	4.774.000
profesional Especializado	Profesional	222	3	5	3.841.000
Profesional Universitario	Profesional	219	2	9	3.326.000
Profesional Universitario	Profesional	219	1	20	2.710.000
Inspector	Asistencial	416	5	1	2.469.000
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	4	1	2.227.000
Secretaria Ejecutiva	Asistencial	425	3	2	2.035.000
Conductor	Asistencial	482	3	1	2.035.000
Secretaria	Asistencial	440	2	5	1.886.000
Ayudante	Asistencial	472	2	2	1.243.000
Auxiliar de Servicios Generales	Asistencial	470	1	1	1.243.000

El sueldo del contralor y del Subcontralor se establece mediante el Decreto del orden Nacional que fije el Gobierno para Gobernadores.

ESTIMACIÒN DE LOS COSTOS DE PERSONAL

Para la vigencia 2021, el costo total de la plata de personal de la Contraloría General de Caldas provista en un 100% corresponde a $2.332.564.812 (Puede presentar variaciones en los cargos del Contralor y Subcontralor). Al respecto se tiene los recursos para proveer el costo del personal durante la vigencia.