



RESOLUCION N°007
(Enero 03 de 2024)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS VIGENCIA 2024”

EL CONTRALOR MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS, RISARALDA, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial de las conferidas por el Artículo 267 de la Constitución Política de Colombia y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO:

- A. Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, artículo 15, literal b, las unidades de personal de las entidades a quienes se les aplica esta ley, deben elaborar un plan anual de vacantes, información que será utilizada para la planeación de recursos humanos y la formulación de políticas.
- B. Que el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, señala que todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces en los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente los Planes de Previsión de Recursos Humanos.
- C. Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1° del Decreto 612 de 2018, dispone que las Entidades del estado dentro del ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación, deberán integrar los Planes Institucionales y Estratégicos.
- D. Que la Dirección Operativa Administrativa y Financiera de la Contraloría Municipal de Dosquebradas, actualizó el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes.
- E. Que en cumplimiento del anterior marco jurídico se hace necesario adoptar el Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2024.

Por lo anterior expuesto, el Contralor Municipal de Dosquebradas,

RESUELVE:

- ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Contraloría Municipal de Dosquebradas para la vigencia 2024, conforme a la parte motiva de esta resolución y el anexo que hace parte integral de la misma.
- ARTICULO SEGUNDO: Ajustar cuando sea necesario conforme a los cambios y disposiciones de ley y será autorizada y aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y publicada para su difusión y conocimiento.
- ARTICULO TERCERO: Publicar en la cartelera interna y en la página web de la Contraloría Municipal en el Link. <http://www.contraloriadedosquebradas.gov.co>.



Continuación Resolución N° 007 de enero 03 de 2024

ARTICULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Dosquebradas, Risaralda, a los tres (03) días del mes de enero de dos mil veinticuatro (2024).


ALVARO TRUJILLO MEJIA
Contralor Municipal

Elaboró: María Cristina Arango
Directora Operativa Administrativa y Financiera



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS MUNICIPAL DE
DOSQUEBRADAS**

**CONTRALOR MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS
ALVARO TRUJILLO MEJIA**

DIRECCIÓN OPERATIVA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

VIGENCIA 2024

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la gestión del talento Humano, que se orienta al desarrollo cualitativo de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e incentivos, los temas relacionado con el Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Contraloría Municipal de Dosquebradas se establece en cumplimiento a las obligaciones estipuladas en la 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"*, en el Artículo 17, Planes y Plantas de Empleo, que 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. 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.

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como alcance: identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

OBJETIVO

Este documento presenta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Contraloría Municipal de Dosquebradas, con el que se busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Entidad, y así mismo establecer los lineamientos de acuerdo con la norma vigente para la provisión de los mismos, esto con el fin de propender por la prestación del servicio.

MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
2. Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública, en su Título 22, artículo 2.2.22.3.
3. 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.
4. Decreto 2400 de 1968, artículos 4 y 5: Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.
5. Decreto 1950 de 1973, artículos 49: por el cual se reglamentan los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil.
6. Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998
7. Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública".
8. Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
9. Decreto 498 de 2020 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
10. Criterios Unificados expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

DEFINICIONES

CONCURSO: Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

CONVOCATORIA: Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios de comunicación masiva, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015)

ENCARGO: Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro



empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017).

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

LISTA DE ELEGIBLES: Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

NOMBRAMIENTO EN PERÍODO DE PRUEBA: Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

NOMBRAMIENTO ORDINARIO: Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito. Como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicione la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

NOMBRAMIENTO PROVISIONAL: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004).

OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa.

PERÍODO DE PRUEBA: Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

PRUEBAS: Son los instrumentos de selección que se aplican para apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. (Artículo 31 Ley 909 de 2004).

RECLUTAMIENTO: Esta es la fase o etapa que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño del empleo objeto del concurso (Artículo 31 Ley 909 de 2004).

REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA ESPECÍFICA: Es el conjunto de datos de los funcionarios que han superado el período de prueba y han accedido a los derechos de carrera administrativa, y se encuentra conformado por todos los empleados inscritos. (Artículo 34 Ley 909 de 2004).

TRASLADO: Se produce traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.



Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente Decreto. Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, la providencia deberá ser autorizada por los jefes de las entidades en donde se produce. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 648 de 2017).

MARCO TEORICO

MISIÓN: Vigilar la gestión fiscal de los recursos públicos de las entidades sujetas de control, generando una cultura de autocontrol, fundamentada en valores morales, éticos, cívicos y culturales, que contribuya a un desarrollo sostenible en lo económico, social, ambiental y aporte al mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos.

VISION: En el año 2025, la Contraloría Municipal de Dosquebradas será una entidad reconocida por realizar un control fiscal visible y social para todos los Dosquebradenses, gracias al trabajo en colaboración armónica con la comunidad y la administración Pública.

POLÍTICA INSTITUCIONAL: La Contraloría Municipal de Dosquebradas ejercerá su labor fiscalizadora fundamentada en el cumplimiento de la ley y el código de integridad, garantizando los derechos y orientada al mejoramiento de la gestión pública a través del trabajo en equipo.

VALORES ORGANIZACIONALES: Respeto, Honestidad, Compromiso, Justicia, Diligencia.

Los valores organizacionales son los acuerdos que inspiran y rigen la actividad de la entidad, orientados a asegurar la justicia, el respeto, el compromiso, la honestidad y diligencia, con los que esperamos el logro de los objetivos corporativos. Tienen carácter obligatorio por ser acuerdos de comportamiento, razón por la cual deben ser compartidos por todos los funcionarios. Los valores fueron adoptados mediante la Resolución 010 de enero 2022 (Código de integridad).

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS: Son resultados que, a largo plazo, la entidad espera alcanzar, realizando acciones que le permitan cumplir con su misión. Esto quiere decir, que cuando se hable de un objetivo estratégico estamos hablando de un resultado que queremos alcanzar a largo plazo (entre 1 y 5 años) inspirados en la visión para cumplir con la misión. Los objetivos Estratégicos suministran dirección, ayudan en la evaluación, son generadores de sinergia, son reveladores de prioridades y permiten la coordinación, siendo esenciales para las actividades de control, motivación, organización y planificación efectivas.

POLÍTICA DE CALIDAD: La Política de Calidad y objetivos de Calidad en el entorno al Decreto 1499 del 2017 Modelo Integrado de Planeación y Gestión, es la intención manifiesta de la Alta Dirección, de orientar la organización y gestión de esta según un sistema que busca la mejora continua, enfocada a la satisfacción de los grupos de valor y partes interesadas de la entidad y de terceros implicados.

ESLOGAN: "Control fiscal visible y social para todos".



METODOLOGIA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Contraloría Municipal de Dosquebradas para la vigencia 2024, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Se realizó un análisis de necesidades de personal que comprende el estado actual de la planta de personal vigente y aprobado, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. También se analizó las formas de proveer las vacantes a través del ingreso, reubicación o traslado de personal.

A la fecha todavía se encuentra vigente el Acuerdo No. 018 de junio de 2021 "Por la cual se determina la planta global de cargos de la Contraloría Municipal de Dosquebradas", que corresponde a doce (12) cargos.

La planta de la entidad se encuentra cubierta en 75%

ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La Entidad cuenta actualmente con 12 cargos aprobados y perfilados en el Manual de Funciones, de los cuales 4 se encuentran en el nivel Directivo, 4 cargos del nivel Profesional, 2 cargos en el nivel Técnico y 2 cargos en el nivel asistencial, así:

CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS				
PLANTA GLOBAL DE CARGOS				
NOMBRE	CODIGO	GRADO	Nº DE CARGOS	PARTICIPACIÓN POR NIVEL
NIVEL DIRECTIVO				
Contralor Municipal	010	02	1	33.33%
Director Operativo Técnico	009	01	1	
Director Operativo Administrativo y Financiero	009	01	1	
Director Operativo de Responsabilidad Fiscal	009	01	1	
TOTAL DIRECTIVO			4	
NIVEL PROFESIONAL				
Profesional Universitario	219	01	4	33.33%
TOTAL PROFESIONAL			4	
NIVEL TECNICO				
Técnico Operativo	314	01	1	16.67%
Técnico Operativo	314	02	1	
TOTAL TÉCNICO			2	
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Administrativo	407	01	1	16.67%
Auxiliar Administrativo	407	02	1	
TOTAL ASISTENCIAL			2	
TOTAL FUNCIONARIOS			12	

De los cargos relacionados anteriormente, a la fecha se encuentran sin proveer los siguientes:

CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS				
CARGOS SIN PROVEER				
NOMBRE	CODIGO	GRADO	N° DE CARGOS	PARTICIPACIÓN POR NIVEL
NIVEL PROFESIONAL				
Profesional Universitario	219	01	1	8.33%
TOTAL PROFESIONAL			1	
NIVEL TECNICO				
Técnico Operativo	314	01	1	8.33%
TOTAL TÉCNICO			1	
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Administrativo	407	02	1	8.33%
TOTAL ASISTENCIAL			1	
TOTAL CARGOS SIN PROVEER			3	

Los cargos anteriores, excepto los tres (3) no provistos, se encuentran totalmente cubiertos para el presente año bajo las condiciones especificadas en el Plan de Vacantes de la entidad; la formación, capacitación y el bienestar del personal de la Contraloría se constituye en un sistema misional que genera valor, por ello se cuenta con un plan de capacitación y bienestar del talento humano, donde se contemplan los programas de inducción e reinducción, capacitaciones programadas para el transcurso del año, así como todas las actividades lúdicas, deportivas, culturales etc, que influyen en el bienestar del funcionario y su familia.

En el presupuesto de ingresos y gastos y el PAC de la Contraloría Municipal de Dosquebradas para la vigencia 2024, aprobado mediante el Acuerdo No. 019 de noviembre 26 de 2023 y adoptado mediante Resolución No. 104 de diciembre 22 del mismo año, se apropia los recursos para los gastos de personal, capacitación y bienestar, cubriendo de esta manera las necesidades cualitativas y cuantitativas del personal y su desarrollo profesional y particular.

RIESGOS DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN

El desarrollo del Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos, estará sujeto a posibles modificaciones de acuerdo al presupuesto de la Contraloría Municipal de Dosquebradas, esto debido a la disminución del presupuesto a que fue sometida a partir del año 2020.

ACTUALIZACIÓN

La actualización de este plan será evaluada, su necesidad y pertinencia, cuando se produzcan cambios en su estructura o cualquier otro tema, será aprobado por Comité Institucional de Gestión y Desempeño.