



RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

El Contralor General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, en uso de sus facultades Constitucionales y Legales, en especial las conferidas por la Ley 909 del 2004, Decreto 1567 de 1998, Decreto 1227 de 2005, Decreto 612 de 2018 y demás normas concordantes y pertinentes y

CONSIDERANDO:

- ✚ Que de conformidad con los artículos 209 y 269 de la Constitución Política, es obligación de las entidades públicas coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado, diseñar y aplicar según sus funciones, métodos y procedimientos de control interno de acuerdo con lo que disponga la ley.
- ✚ Que de conformidad con lo previsto en el literal a) del artículo 4 de la ley 87 de 1993 los objetivos y metas, generales y específicas, así como la formulación de los planes operativos de la entidad conforman uno de los elementos del Sistema de Control Interno de la entidad como es el de planeación, a que hace referencia el artículo 10 del decreto 2145 de 1999.
- ✚ Que la Ley 909 de 2004, en su artículo 2, establece que la función pública se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos; y del de Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.
- ✚ Que la Ley 909 de 2004, en su artículo 17, señala que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos.
- ✚ Que la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, es una Entidad Pública del orden departamental, que cuenta con una Planta Global de empleos, aprobada por la Ordenanza No. 003 de 206, a quienes se aplican las normas contenidas en la Ley 909 de 2004.
- ✚ Que la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, en cumplimiento de lo señalado en las normas citadas formuló y elaboró el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”





**CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

✚ Que en mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptese para la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina el Plan de Previsión del Recurso Humano Vigencia 2020, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

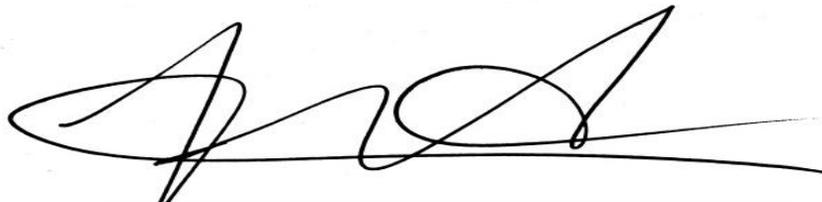
ARTICULO SEGUNDO: El plan referido en el artículo primero de esta Resolución, podrán ser actualizado en aras de garantizar una mejor prestación del servicio hacia los funcionarios. Las modificaciones y adecuaciones que requieran se insertarán directamente y se remitirán para su publicación

ARTICULO TERCERO: La ejecución y seguimiento al cumplimiento del presente plan está bajo la responsabilidad de la Contraloría Auxiliar de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y la evaluación estará a cargo de la oficina de Control Interno.

ARTICULO CUARTO: Esta Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en San Andrés Islas, a los veintisiete (27) días del mes de diciembre de 2019.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE



FRANKLIN GABRIEL AMADOR HAWKINS
Contralor General del Departamento

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”





**CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

**CONTRALORIA GENERAL DEL
DEPARTAMENTO ARCHIPIÉLAGO DE SAN
ANDRÉS, PROVIDENCIA Y
SANTA CATALINA**

**PLAN DE PREVISION DE RECURSOS
HUMANOS**

VIGENCIA 2020

San Andrés Islas, Diciembre de 2019

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465
Correo Electrónico: contraloria@contraloriasai.gov.co
Página Web: www.contraloriasai.gov.co





**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

COMITE DIRECTIVO

FRANKLIN GABRIEL AMADOR HAWKINS
Contralor General del Departamento Archipiélago

QUINCY ALBERTO BOWIE GORDON
Contralor Auxiliar

LUIS EDUARDO SALAZAR OLIVEROS
Jefe Asesor Oficina de Planeación



**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

COMITÉ DE PERSONAL

REPRESENTANTES DE LA ENTIDAD

**EDMUNDO MARTINEZ JESSIE
MC BRIDE ARTURO POMARE COGOLLO**

REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS

PRINCIPALES

**ANA PATRICIA TAYLOR BENT
ROBERTO C. PEREZ MARMOLEJO**

SUPLENTES

**JOSE A. ARCHBOLD HOWARD
DENIS MARIA PAUTT TEHERÁN**



**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

TABLA DE CONTENIDO

| | Pág. |
|---|-------------|
| INTRODUCCIÓN | 9 |
| MISION | 12 |
| VISION | 13 |
| ALCANCE | 14 |
| NORMATIVIDAD | 15 |
| 1. MARCO DE REFERENCIA | 16 |
| 2. METODOLOGIA | 23 |
| 3. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL | 26 |
| 4. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA | 39 |
| 5. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL | 40 |
| 6. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS | 41 |
| 7. PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA | 42 |
| 8. PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA | 44 |
| 9. REDISEÑO INSTITUCIONAL: ANALISIS DE CARGAS DE TRABAJO | 45 |
| 10. CONTEXTO ESTRATÉGICO | 50 |
| 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN | 51 |



RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

LISTA DE CUADROS

| | | Pág. |
|---------------|---|-------------|
| Cuadro No. 1 | Planta de Personal Actual 2019 | 27 |
| Cuadro No. 2 | Consolidado Planta Global | 29 |
| Cuadro No. 3 | Distribución Planta de Personal por Nivel | 31 |
| Cuadro No. 4 | Consolidado Análisis Disponibilidad de Personal (A 31 de diciembre de 2019) | 34 |
| Cuadro No. 5 | Estructura de Planta de Personal Actual por Dependencia y Niveles (A 31 de diciembre de 2019) | 46 |
| Cuadro No. 6 | Estructura de Planta de Personal Propuesta por Dependencia y Niveles | 47 |
| Cuadro No. 7 | Cargos Propuestos en la Estructura de la Planta de Personal | 47 |
| Cuadro No. 8 | Comparativo de Cantidad de Personal por Niveles Planta Actual Vs. Planta Propuesta | 48 |
| Cuadro No. 9 | Comparativo de Cantidad de Personal por Dependencia Planta Actual Vs. Planta Propuesta | 48 |
| Cuadro No. 10 | Participación de Cargos por Funciones en Planta de Personal | 49 |
| Cuadro No. 11 | Comparativo de Costos Anual Planta Actual Vs. Planta Propuesta | 49 |
| Cuadro No. 12 | Escenario Financiero | 50 |



**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

LISTA DE GRÁFICOS

| | Pág. |
|---|-------------|
| Gráfico No. 1 Consolidado Planta Global | 30 |
| Gráfico No. 2 Distribución Planta de Personal por Nivel | 31 |



**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

INTRODUCCIÓN

El presente 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;

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”





**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

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.”

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, dentro de las políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que 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, 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

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”





**CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

En tal sentido la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, se apoyó en la guía “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes” que el Departamento Administrativo de la Función Pública divulgó.

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465
Correo Electrónico: contraloria@contraloriasai.gov.co
Página Web: www.contraloriasai.gov.co





**CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

MISION

Administrar el Talento Humano brindando el mayor bienestar a sus funcionarios en aras de garantizar el cumplimiento de los objetivos, trazados por la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465
Correo Electrónico: contraloria@contraloriasai.gov.co
Página Web: www.contraloriasai.gov.co





RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

VISIÓN

En el 2019, el proceso de Talento Humano de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, tendrá un modelo de gestión eficaz y efectivo fundamentado en estándares de calidad que forme servidores públicos líderes, transparentes, competentes mediante el desarrollo integral para el cumplimiento de los objetivos.



RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos aplica de manera general en toda la planta de personal de la Contraloría y por tanto sus medidas implicarán los empleos y procesos de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.



RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

NORMATIVIDAD

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

✚ 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.

✚ Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.

✚ Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento

de las entidades del orden nacional.

✚ Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública



**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

1. MARCO DE REFERENCIA

1.1. POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO

La planeación del recurso humano no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público en Colombia. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido objetivos fiscalistas y casi siempre con un referente temporal de corto plazo. Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación, bienestar social e incentivos que para gran parte de las entidades públicas, su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado. A raíz de lo anterior el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004. Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”





RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

-  La planeación y gestión integral del recurso humano.
-  La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
-  Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Esta política nacional es coincidente con las recomendaciones consignadas en la “Carta Iberoamericana de la Función Pública” la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en Junio de 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes:

Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación debe constituirse en un nexo

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”





**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano. Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

-  La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
-  La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.

La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.

-  El seguimiento y actualización de sus previsiones. La participación activa de los



**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

directivos en los procesos de planificación.

1.2. ASPECTOS GENERALES. REGIMEN JURIDICO EN LA PLANEACION DEL RECURSO HUMANO.

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra 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 dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

- ✚ Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.
- ✚ El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”





**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

- 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.

El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la



**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.

✚ El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

1.3. LOS PLANES DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

La previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- ✚ Análisis de las necesidades de personal.
- ✚ Análisis de la disponibilidad de personal.
- ✚ Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.



**CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación - ejecución de acciones – seguimiento – evaluación; este plan se constituye en 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.

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”





**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

2. METODOLOGÍA

2.1. REFERENTE METODOLÓGICO GENERAL

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina para la vigencia 2020 se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

-  Análisis de las necesidades de personal.
-  Análisis de la disponibilidad de personal
-  Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

2.2. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente a 31 de diciembre de



RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

2019, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes, tanto temporales como definitivas.

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad. Por el alcance del contenido del Plan, el mismo no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo, ya que entre las metas institucionales del Plan Estratégico Institucional 2017-2019 se proyecta implementar un Rediseño Institucional y en este caso se deberán adelantar estudios técnicos para una reestructuración administrativa conforme a las estipulaciones especiales contenidas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015.

2.3. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas: Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el



**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.



personal actualmente vinculado a la entidad. Caracterización del personal disponible en la entidad.

2.4. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL

Esta etapa se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2020.

2.5. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Esta fase consistió en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Entidad debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2020, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.



**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

3. 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 lo anterior, se presenta el análisis de la planta de la Contraloría General del Departamento Archipiélago De San Andrés, Providencia y Santa Catalina, discriminado por dependencias:



**CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

Cuadro No. 1 PLANTA DE PERSONAL ACTUAL (A 31 de diciembre de 2019)

| Número de Cargos | Denominación del Empleo | Nombre de Empleado | Dependencia | Nivel | Código | Grado | Sección Período Fijo | Libre Nombramiento y Remoción | Nº. de Cargos por Tipo de Vinculación | | | Observaciones | |
|------------------|---|---------------------------------|--------------------------------------|-------------|--------|-------|----------------------|-------------------------------|---------------------------------------|-----------------|----------|--|--|
| | | | | | | | | | Propiedad | Provisionalidad | Vacante | | |
| 1 | Contralor General | Franklin Gabriel Amador Hawkins | Despacho del Contralor | Directivo | 010 | 07 | 1 | | | | | | |
| 2 | Contralor Auxiliar | Quincy Bowie Gordon | Despacho del Contralor | Directivo | 035 | 05 | | 1 | | | | | |
| 3 | Secretaria Ejecutiva | Lilian Davis Robinson | Despacho del Contralor | Asistencial | 425 | 08 | | | 1 | | | | |
| 4 | Conductor | Francisco Hudson Howard | Despacho del Contralor | Asistencial | 480 | 03 | | | 1 | | | | |
| 5 | Asesor Grupo de Reacción Inmediata | McBride Pomare Cogollo | Grupo Auditor de Reacción Inmediata | Asesor | 115 | 01 | | 1 | | | | Servidor Público que ocupa en provisionalidad un cargo de carrera administrativa del Nivel Profesional, según CNSC. En este momento está comisionado en un cargo de libre nombramiento y remoción. | |
| 6 | Asesor Grupo de Reacción Inmediata | Norman Ballesteros Pedroza | Grupo Auditor de Reacción Inmediata | Asesor | 115 | 01 | | 1 | | | | Servidor Público que ocupa en provisionalidad un cargo de carrera administrativa del Nivel Profesional, según CNSC. En este momento está comisionado en un cargo de libre nombramiento y remoción. | |
| 7 | Jefe Oficina Asesora de Planeación | Luis Eduardo Salazar Oliveros | Oficina Asesora de Planeación | Asesor | 115 | 03 | | 1 | | | | | |
| 8 | Jefe Oficina Asesora de Control Interno | Solymer Pomare Gordon | Oficina de Control Interno | Asesor | 006 | 03 | | 1 | | | | | |
| 9 | Profesional Especializado | Starlin Grenard Bent | Responsabilidad Fiscal | Profesional | 222 | 09 | | | | 1 | | Servidor Público que ocupa en provisionalidad un cargo de carrera administrativa del Nivel Profesional, según CNSC. | |
| 10 | Profesional Especializado | Hamilton Britton Bowie | Auditorías y Participación Ciudadana | Profesional | 222 | 07 | | | | 1 | | Servidor Público ostenta derechos de carrera administrativa y se encuentra comisionado en otro cargo de carrera administrativa del Nivel Profesional, según CNSC. | |
| 11 | Profesional Universitario | Neila Jay Pomare | Despacho del Contralor Auxiliar | Profesional | 219 | 03 | | 1 | | | | | |
| 12 | Profesional Universitario | Edmundo Martínez Jessie | Despacho del Contralor Auxiliar | Profesional | 219 | 03 | | | | 1 | | Servidor Público que ocupa en provisionalidad un cargo de carrera administrativa, como Profesional, según CNSC. | |
| 13 | Técnico Operativo | Roberto Pérez Marmolejo | Despacho del Contralor Auxiliar | Técnico | 314 | 04 | | 1 | | | | | |
| 14 | Auditor Administrativo | Sindy Panche Montaño | Despacho del Contralor Auxiliar | Asistencial | 407 | 07 | | | | 1 | | Servidor Público que ocupa en provisionalidad un cargo de carrera administrativa. | |
| 15 | Secretario | Denis Paut Theran | Despacho del Contralor Auxiliar | Asistencial | 440 | 06 | | | 1 | | | | |
| 16 | Ayudante | Luis Pomare Davis | Despacho del Contralor Auxiliar | Asistencial | 472 | 05 | | | 1 | | | | |
| 17 | Auxiliar de Servicios Generales | Alicia Gordon Bent | Despacho del Contralor Auxiliar | Asistencial | 470 | 03 | | | 1 | | | | |
| 18 | Profesional Universitario | Yakelin Manuel Forbes | Oficina Asesora de Planeación | Profesional | 219 | 03 | | | 1 | | | | |
| 19 | Profesional Universitario | Ereona Williams de Reid | Responsabilidad Fiscal | Profesional | 219 | 03 | | | 1 | | | | |
| 20 | Secretario | Henry Pérez Rendón | Responsabilidad Fiscal | Asistencial | 440 | 06 | | | | 1 | | Servidor Público ostenta derechos de carrera administrativa y se encuentra comisionado en otro cargo de carrera administrativa del Nivel Asistencial, según CNSC. | |
| 21 | Profesional Universitario | Edward Howard Valiente | Auditorías y Participación Ciudadana | Profesional | 219 | 03 | | | 1 | | | | |
| 22 | Profesional Universitario | José Archbold Howard | Auditorías y Participación Ciudadana | Profesional | 219 | 03 | | | 1 | | | Servidor público ostenta derechos de carrera administrativa como Técnico Operativo. Se encuentra encargado en cargo de Carrera Administrativa del Nivel Profesional. | |
| 23 | Profesional Universitario | Ana Patricia Taylor Bent | Auditorías y Participación Ciudadana | Profesional | 219 | 03 | | | | 1 | | Servidor Público que ocupa en provisionalidad un cargo de carrera administrativa, como Profesional, según CNSC. | |
| 24 | Profesional Universitario | Jhan Carlos Santiago Vargas | Auditorías y Participación Ciudadana | Profesional | 219 | 03 | | | | 1 | | Servidor Público que ocupa en provisionalidad un cargo de carrera administrativa. | |
| 25 | Técnico Operativo | Calton Gordon Cramaton | Auditorías y Participación Ciudadana | Técnico | 314 | 04 | | | | | 1 | Servidor Público que ocupa en provisionalidad un cargo de carrera administrativa. | |
| SUBTOTAL | | | | | | | 1 | 7 | 9 | 1 | 0 | | |
| TOTAL | | | | | | | | | 25 | | | | |

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”

Avenida Francisco Newball, Edificio OCCRE piso 3 - San Andrés Isla
Tel.: 51 25190 - 51 20189 - Fax: 51 22465
Correo Electrónico: contraloria@contraloriasai.gov.co
Página Web: www.contraloriasai.gov.co





RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

3.1. ANÁLISIS DE PERSONAL

3.1.1. Análisis Planta Global

Mediante Ordenanza No. 003 del 30 de abril de 2006, se estableció la Planta Única de Personal de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina. La citada Ordenanza estableció una planta de personal compuesta por 25 empleos, con la siguiente nomenclatura, código, grado y nivel:

| DESPACHO DEL CONTRALOR | | | | | |
|------------------------|------------------------------------|-------------|--------------------------------------|--------|-------|
| No. DE CARGOS | DENOMINACION DEL EMPLEO | NIVEL | DEPENDENCIA | CODIGO | GRADO |
| 01 | Contralor | Directivo | Despacho del Contralor | 010 | 07 |
| 01 | Contralor Auxiliar | Directivo | Despacho del Contralor Auxiliar | 035 | 05 |
| 01 | Jefe Oficina de Control Interno | Directivo | Oficina de Control Interno | 006 | 03 |
| 01 | Profesional Especializado | Profesional | Responsabilidad Fiscal | 222 | 09 |
| 01 | Profesional Especializado | Profesional | Auditorias y Participación Ciudadana | 222 | 07 |
| 01 | Jefe Oficina Asesora de Planeación | Asesor | Despacho del Contralor | 115 | 03 |
| 02 | Asesor | Asesor | Despacho del Contralor | 115 | 01 |
| PLANTA GLOBAL | | | | | |
| No. DE CARGOS | DENOMINACION DEL EMPLEO | NIVEL | DEPENDENCIA | CODIGO | GRADO |
| 01 | Profesional Universitario | Profesional | Oficina de Planeación | 219 | 03 |
| 02 | Profesional Universitario | Profesional | Despacho del Contralor Auxiliar | 219 | 03 |
| 04 | Profesional Universitario | Profesional | Auditoria y Participación Ciudadana | 219 | 03 |
| 01 | Profesional | Profesional | Responsabilidad | 219 | 03 |



**CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

| | | | | | |
|----|---------------------------------|-------------|-------------------------------------|-----|----|
| | Universitario | | Fiscal | | |
| 01 | Técnico Operativo | Técnico | Auditoría y Participación Ciudadana | 314 | 04 |
| 01 | Técnico Operativo | Técnico | Despacho del Contralor Auxiliar | 314 | 04 |
| 01 | Secretario Ejecutivo | Asistencial | Despacho del Contralor | 425 | 08 |
| 01 | Auxiliar Administrativo | Asistencial | Despacho del Contralor Auxiliar | 407 | 07 |
| 01 | Secretario | Asistencial | Despacho del Contralor Auxiliar | 440 | 06 |
| 01 | Secretario | Asistencial | Responsabilidad Fiscal | 440 | 06 |
| 01 | Ayudante | Asistencial | Despacho del Contralor Auxiliar | 472 | 05 |
| 01 | Auxiliar de Servicios Generales | Asistencial | Despacho del Contralor Auxiliar | 470 | 03 |
| 01 | Conductor | Asistencial | Despacho del Contralor | 480 | 03 |

Fuente: Ordenanza No. 003 del 30 de abril de 2006

Cuadro No. 2: Consolidado Planta Global

| No. DE CARGOS | DENOMINACION DEL EMPLEO | NIVEL |
|---------------|---------------------------------|-------------|
| 01 | Contralor | Directivo |
| 01 | Contralor Auxiliar | Directivo |
| 01 | Jefe Oficina de Control Interno | Directivo |
| 02 | Profesional Especializado | Profesional |
| 03 | Asesor | Asesor |
| 01 | Profesional Universitario | Profesional |
| 07 | Profesional Universitario | Profesional |
| 02 | Técnico Operativo | Técnico |
| 01 | Secretario Ejecutivo | Asistencial |
| 01 | Auxiliar Administrativo | Asistencial |
| 02 | Secretario | Asistencial |
| 01 | Ayudante | Asistencial |
| 01 | Auxiliar de Servicios Generales | Asistencial |
| 01 | Conductor | Asistencial |

Fuente: Ordenanza No. 003 del 30 de abril de 2006

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”

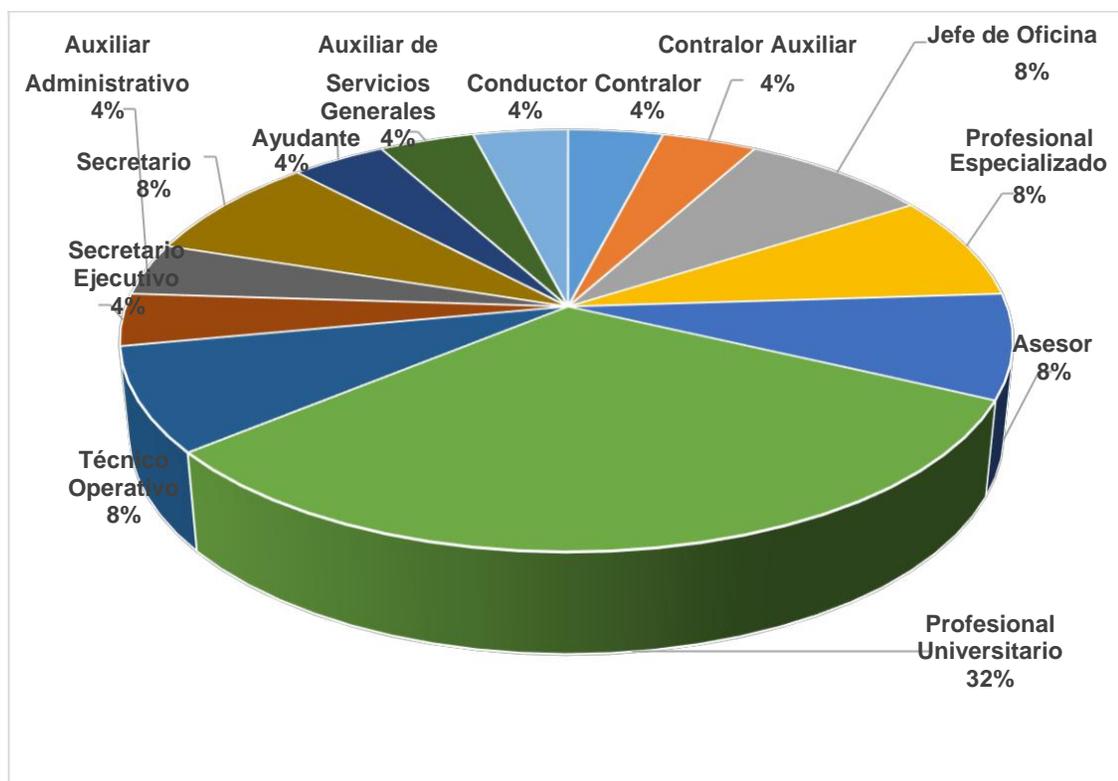




RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

Grafico No. 1: Consolidado Planta Global



Analizando la distribución de la planta de personal señalada en la Ordenanza No. 003 del 30 de abril de 2006, se encontró un total de 25 cargos de los cuales 17 cargos, que representan el 68% de la planta de personal, son de carrera administrativa, de los cuales 8 están en vacancia definitiva; 7 cargos, que representan el 28% de la planta de personal,



RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

son de libre nombramiento y remoción; 1 cargo, que representa el 4% de la planta de personal, es de periodo fijo.

Cuadro No. 3: Distribución Planta de Personal por Nivel

| NIVEL | No. DE CARGOS | % |
|--------------|----------------------|------------|
| Directivo | 3 | 12 |
| Profesional | 10 | 40 |
| Asesor | 3 | 12 |
| Técnico | 2 | 8 |
| Asistencial | 7 | 28 |
| TOTAL | 25 | 100 |

Grafico No. 2: Distribución Planta de personal por Nivel



“C



**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

De otro lado, al analizar los estudios de educación formal de la planta de personal de la entidad, se encuentra que está conformada con un buen número de profesionales de una gran gama de disciplinas académicas: 16 cargos que representan el 64% de la planta de personal; 2 de nivel técnico, que representan el 8% de la planta de personal; 7 de nivel asistencial que representan el 28% de la planta de personal, lo que puede ser susceptible de aprovechamiento para la conformación de una planta global interdisciplinaria y polivalente; lo que sería más consecuente con las tendencias modernas de la gestión pública.

3.2. ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

A 31 de diciembre de 2019 se encuentra provista la planta de personal de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina con 25 servidores públicos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico así:

DESPACHO DEL CONTRALOR

| No. DE CARGOS | DENOMINACION DEL EMPLEO | NIVEL | DEPENDENCIA | CODIGO | GRADO |
|---------------|---------------------------------|-------------|---------------------------------|--------|-------|
| 01 | Contralor | Directivo | Despacho del Contralor | 010 | 07 |
| 01 | Contralor Auxiliar | Directivo | Despacho del Contralor Auxiliar | 035 | 05 |
| 01 | Jefe Oficina de Control Interno | Directivo | Oficina de Control Interno | 006 | 03 |
| 01 | Profesional Especializado | Profesional | Responsabilidad Fiscal | 222 | 09 |
| 01 | Profesional | Profesional | Auditorias y | 222 | 07 |

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”





CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA

RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

| No. DE CARGOS | DENOMINACION DEL EMPLEO | NIVEL | DEPENDENCIA | CODIGO | GRADO |
|----------------------|------------------------------------|-------------|-------------------------------------|--------|-------|
| 01 | Especializado | | Participación Ciudadana | | |
| 01 | Jefe Oficina Asesora de Planeación | Asesor | Despacho del Contralor | 115 | 03 |
| 02 | Asesor | Asesor | Despacho del Contralor | 115 | 01 |
| PLANTA GLOBAL | | | | | |
| No. DE CARGOS | DENOMINACION DEL EMPLEO | NIVEL | DEPENDENCIA | CODIGO | GRADO |
| 01 | Profesional | Profesional | Oficina de Planeación | 219 | 03 |
| 02 | Profesional Universitario | Profesional | Despacho del Contralor Auxiliar | 219 | 03 |
| 04 | Profesional Universitario | Profesional | Auditoria y Participación Ciudadana | 219 | 03 |
| 01 | Profesional Universitario | Profesional | Responsabilidad Fiscal | 219 | 03 |
| 01 | Técnico Operativo | Técnico | Despacho del Contralor Auxiliar | 314 | 04 |
| 01 | Secretario Ejecutivo | Asistencial | Despacho del Contralor | 425 | 08 |
| 01 | Auxiliar Administrativo | Asistencial | Despacho del Contralor Auxiliar | 407 | 07 |
| 01 | Secretario | Asistencial | Despacho del Contralor Auxiliar | 440 | 06 |
| 01 | Secretario | Asistencial | Responsabilidad Fiscal | 440 | 06 |
| 01 | Ayudante | Asistencial | Despacho del Contralor Auxiliar | 472 | 05 |
| 01 | Auxiliar de Servicios Generales | Asistencial | Despacho del Contralor Auxiliar | 470 | 03 |
| 01 | Conductor | Asistencial | Despacho del Contralor | 480 | 03 |

Fuente: Análisis de información suministrada por Contraloría Auxiliar

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”





RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

Cuadro No. 4: Consolidado Análisis Disponibilidad de Personal
(A 31 de diciembre de 2019)

| TIPO DE VINCULACION | No. DE CARGOS |
|-------------------------------|----------------------|
| CARRERA ADMINISTRATIVA | 17 |
| LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION | 7 |
| PERIODO FIJO | 1 |
| TOTAL | 25 |

3.3. ANALISIS DE NECESIDADES

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente y aprobada a 31 de diciembre de 2019, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes que cada proceso reporta, tanto temporales como definitivas.

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad.



RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

Teniendo en cuenta el análisis de la planta actual, es pertinente proceder con el diagnóstico de necesidades de personal, partiendo del hecho, que se cuenta con OCHO (8) VACANTES DEFINITIVAS.

Una vez realizado el análisis de la planta actual de la Entidad, e identificadas las vacantes, las cuales se pueden traducir en una de las necesidades de las dependencias de la entidad donde éstas se encuentran. Es importante manifestar que en la entidad los servidores que ocupan los cargos no presentan serías falencias en los conocimientos y/o habilidades para ejercerlos.

No obstante lo anterior y teniendo en cuenta la guía del DAFP, es necesario que en la Entidad se adopten medidas internas como lo son la Capacitación, Reubicación de personal, Reubicación del cargo, Situaciones Administrativas, y Transferencia del Conocimiento.

Para tal fin es pertinente remitirse al Plan Estratégico de Talento Humano, el cual comprende entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, que contiene los diferentes programas de capacitación, Bienestar y retroalimentación del conocimiento que se adelantarán en la vigencia de 2020.



RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

Así mismo, para la provisión transitoria de algunos de los empleos se han empleado y se continuarán empleando las situaciones administrativas, tales como el derecho preferencial a encargo, la asignación de funciones y demás opciones legales. En cuanto a la Reubicación de empleos y servidores, la Contraloría Auxiliar adelantará la verificación y conveniencia de las permutas de cargos dentro de la planta global de la Entidad, con el fin de atender las necesidades del servicio que se deban llevar a cabo.

A 31 de diciembre de 2019, y atendiendo lo definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante la Resolución No. 20181700131045, se presenta la siguiente necesidad de personal de la planta global:

| NECESIDAD DE PERSONAL DE LA PLANTA GLOBAL (VACANTES) | | | | | |
|---|--|--------------------------------|---------------|--------------|--------------|
| No. de Cargos | Dependencia | Denominación del Empleo | Código | Grado | Nivel |
| 1 | Contraloría Auxiliar | Auxiliar Administrativo | 407 | 07 | Asistencial |
| 1 | Contraloría Auxiliar | Profesional | 219 | 03 | Profesional |
| 1 | Auditorías y Participación Ciudadana | Profesional Especializado | 222 | 07 | Profesional |
| 3 | Auditorías y Participación Ciudadana | Profesional | 219 | 03 | Profesional |
| 1 | Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva | Profesional Especializado | 222 | 09 | Profesional |
| 1 | Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva | Secretario | 440 | 06 | Asistencial |

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”





RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

De acuerdo a esto el total de vacantes que la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina debe suplir para realizar las funciones de acuerdo a los objetivos de la entidad es de OHO (8) vacantes.

3.4. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER DICHAS NECESIDADES

Una vez realizado el análisis cuantitativo de la planta actual de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, identificadas las vacantes y su asignación básica, se lleva a cabo la planeación del concurso de méritos en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC- de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

De acuerdo a la Ley 909 de 2004, “El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley”,



RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

en este sentido la selección de los servidores públicos se realizará de acuerdo a unas etapas determinadas en el Decreto 1083 de 2015 “**ARTÍCULO 2.2.6.2 Fases**”.

El proceso de selección o concurso comprende: la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas, la conformación de las listas de elegibles y el período de prueba”.

La etapa de *aplicación de pruebas* en el cual se determina la meritocracia de los servidores públicos se hará de forma escrita y se llevan a cabo de la siguiente forma:

- ✚ Competencias Básicas: evalúa los niveles de dominio sobre los saberes básicos y sobre lo que todo servidor público, al servicio del Estado debe conocer de este.
- ✚ Competencias Funcionales: evalúa lo que debe estar en capacidad de hacer el aspirante, es decir, la capacidad para ejercer un empleo público y se define con base en el contenido funcional del mismo. Permite establecer, además del conocimiento, la relación entre el saber y el saber hacer.

Competencias Comportamentales: busca obtener una medida puntual, objetiva y comparable de las variables psicológicas personales de los aspirantes (Comportamientos), así como a evaluar las competencias requeridas para el desempeño de los empleos a la luz de la cultura organizacional, sus principios y valores institucionales.



RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

4. IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA

De conformidad con la Ordenanza No. 011 de noviembre 14 de 2019, **“Por la cual la Honorable Asamblea Departamental aprueba el Presupuesto de Ingresos y Gastos del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, para la vigencia fiscal del año 2020”**, en la cual se establece una apropiación total para gastos de funcionamiento para la Contraloría Departamental que asciende a la suma de **SEIS MIL CIENTO SETENTA Y DOS MILLONES TRESCIENTOS OCHO MIL PESOS M/CTE (\$6.172.308.000)**, con lo cual se evidencia que la Entidad cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal.



RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

5. MEDIDAS DE COBERTURA NECESIDADES PERSONAL

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

-  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 vacancias temporales en empleos de carrera.



RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

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

La Contraloría, durante la vigencia fiscal 2020, estará al tanto de los cometidos pertinentes con el fin de que la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC-, como órgano competente, 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 ello, la Contraloría Auxiliar deberá proporcionar a la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, 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 fin de que las mismas sean incorporadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, OPEC, 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 31 de diciembre de 2019.

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”





RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

7. PROVISIÓN TRANSITORIA DE VACANCIAS DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE
CARRERA

La Contraloría procederá, con la mayor brevedad posible, a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal permanente que a 31 de diciembre de 2019 reportaban vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

7.1. El encargo será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa

Los empleos de carrera continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.

7.2. El nombramiento provisional será la modalidad de provisión transitoria extraordinaria de los empleos de carrera administrativa

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”





RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

Únicamente se podrán efectuar nombramientos provisionales cuando se certifique la inexistencia de personal de carrera que reúna las condiciones y requisitos legales para el desempeño de los empleos. Lo anterior en cumplimiento de las normas contempladas en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015.





RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

8. PROVISIÓN DE VACANCIAS TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA

La Contraloría continuará proveyendo los cargos de carrera administrativa de la planta de personal permanente que a 31 de diciembre 2019 reportaban vacancia temporal derivada de situaciones administrativas de Encargo del titular en empleos de mayor remuneración y de otras novedades de personal con una proyección de duración igual o superior a seis (6) meses.



RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

9. REDISEÑO INSTITUCIONAL: ANÁLISIS DE CARGAS DE TRABAJO

La Entidad adelantó un estudio del análisis de cargas de trabajo por dependencias y cargos, para valorar la necesidad de creación y/o supresión de cargos. Del análisis realizado se pudo determinar lo siguiente:

**Cuadro No. 5: Estructura de Planta de Personal Actual
por Dependencia y Niveles
(A 31 de diciembre de 2019)**

| DEPENDENCIA | NIVEL | | | | | | % |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| | DIRECTIVO | ASESOR | PROFESIONAL | TÉCNICO | ASISTENCIAL | TOTAL | |
| DESPACHO DEL CONTRALOR | 1 | 2 | | | 2 | 5 | 20,0% |
| CONTRALORÍA AUXILIAR | 1 | | 2 | 1 | 4 | 8 | 32,0% |
| CONTROL INTERNO | 1 | | | | | 1 | 4,0% |
| PLANEACIÓN | | 1 | 1 | | | 2 | 8,0% |
| AUDITORÍAS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA | | | 5 | 1 | | 6 | 24,0% |
| RESPONSABILIDAD FISCAL Y JURISDICCIÓN COACTIVA | | | 2 | 1 | | 3 | 12,0% |
| TOTAL | 3 | 3 | 10 | 3 | 6 | 25 | 100,0% |
| % | 12,0% | 12,0% | 40,0% | 12,0% | 24,0% | 100,0% | |

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”





**CONTRALORIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA**

**RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)**

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

Cuadro No. 6: Estructura de Planta de Personal Propuesta por Dependencia y Niveles

| DEPENDENCIA | NIVEL | | | | | | % |
|--|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|---------------|---------------|
| | DIRECTIVO | ASESOR | PROFESIONAL | TÉCNICO | ASISTENCIAL | TOTAL | |
| DESPACHO DEL CONTRALOR | 1 | 3 | | | 2 | 6 | 17,6% |
| CONTRALORÍA AUXILIAR ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA | 1 | | 4 | 1 | 4 | 10 | 29,4% |
| CONTRALORÍA AUXILIAR DE CONTROL FISCAL | 1 | | 9 | 1 | | 11 | 32,4% |
| CONTRALORÍA AUXILIAR DE RESPONSABILIDAD FISCAL Y JURISDICCION COACTIVA | 1 | | 2 | 1 | | 4 | 11,8% |
| CONTROL INTERNO | 1 | | | | | 1 | 2,9% |
| PLANEACIÓN | | 1 | 1 | | | 2 | 5,9% |
| TOTAL | 5 | 4 | 16 | 3 | 6 | 34 | 100,0% |
| % | 14,7% | 11,8% | 47,1% | 8,8% | 17,6% | 100,0% | |

Cuadro No. 7: Cargos Propuestos en la Estructura de la Planta de Personal

| DEPENDENCIA | CARGO | No. DE CARGOS | FUNCIONES GENERALES |
|--|--|---------------|--|
| DESPACHO DEL CONTRALOR | ASESOR GRUPO DE REACCIÓN INMEDIATA | 1 | Actuar de manera inmediata conforme a las directrices del Contralor ante hechos que el Organismo de Control Fiscal conozca y requiera su intervención, indagación e investigación, así como ante las denuncias presentadas por cualquier medio idóneo, que den cuenta de presuntas irregularidades de competencia de la Contraloría General del Departamento Archipiélago. |
| CONTRALORÍA AUXILIAR ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA | PROFESIONAL ESPECIALIZADO RECURSOS HUMANOS | 1 | Apoyar todo lo referente a la administración de personal de la entidad. |
| | PROFESIONAL ESPECIALIZADO APOYO JURÍDICO | 1 | Apoyar todo lo referente a la gestión jurídica de la entidad. |
| CONTRALORÍA AUXILIAR DE CONTROL FISCAL | CONTRALOR AUXILIAR DE CONTROL FISCAL | 1 | Dirigir y gestionar el proceso de auditoría y participación ciudadana. |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO AUDITOR | 4 | Ejecutar las políticas, estrategias, programas y proyectos relacionados con el ejercicio del control fiscal de manera integral, en el marco de la rendición y revisión de cuentas e informes, el desarrollo de auditorías y la participación ciudadana para evaluar la gestión fiscal de los sujetos de control. |
| CONTRALORÍA AUXILIAR DE RESPONSABILIDAD FISCAL Y JURISDICCION COACTIVA | CONTRALOR AUXILIAR DE RESPONSABILIDAD FISCAL Y JURISDICCION COACTIVA | 1 | Dirigir y gestionar el proceso de responsabilidad fiscal y jurisdicción coactiva. |
| TOTAL | | 9 | |

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”





RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

Cuadro No. 8: Comparativo de Cantidad de Personal por Niveles
Planta Actual Vs. Planta Propuesta

| NIVEL | PLANTA ACTUAL | PLANTA PROPUESTA | VARIACIÓN | |
|--------------|---------------|------------------|-----------|--------------|
| | | | BRUTA | PORCENTUAL |
| DIRECTIVO | 3 | 5 | 2 | 66,7% |
| ASESOR | 3 | 4 | 1 | 33,3% |
| PROFESIONAL | 10 | 16 | 6 | 60,0% |
| TÉCNICO | 2 | 2 | 0 | 0,0% |
| ASISTENCIAL | 7 | 7 | 0 | 0,0% |
| TOTAL | 25 | 34 | 9 | 36,0% |

Cuadro No. 9: Comparativo de Cantidad de Personal por Dependencia
Planta Actual Vs. Planta Propuesta

| DEPENDENCIA | PLANTA ACTUAL | PLANTA PROPUESTA | VARIACIÓN | |
|--|---------------|------------------|-----------|--------------|
| | | | BRUTA | PORCENTUAL |
| DESPACHO DEL CONTRALOR | 5 | 6 | 1 | 20,0% |
| CONTRALORIA AUXILIAR ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA | 8 | 10 | 2 | 25,0% |
| CONTRALORIA AUXILIAR DE CONTROL FISCAL | 6 | 11 | 5 | 83,3% |
| CONTRALORIA AUXILIAR DE RESPONSABILIDAD FISCAL Y JURISDICCIÓN COACTIVA | 3 | 4 | 1 | 33,3% |
| CONTROL INTERNO | 1 | 1 | 0 | 0,0% |
| PLANEACIÓN | 2 | 2 | 0 | 0,0% |
| TOTAL | 25 | 34 | 9 | 36,0% |

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”





RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

Cuadro No. 10: Participación de Cargos por Funciones en Planta de Personal

| PLANTA | No. DE FUNCIONARIOS | | | | | |
|----------------------|---------------------|-------|----------|-------|-------|--------|
| | APOYO A LA GESTIÓN | % | MISIONAL | % | TOTAL | % |
| ACTUAL | 14 | 56,0% | 11 | 44,0% | 25 | 100,0% |
| PROPUESTA | 16 | 47,1% | 18 | 52,9% | 34 | 100,0% |
| VARIACIÓN BRUTA | 2 | -8,9% | 7 | 8,9% | 9 | |
| VARIACIÓN PORCENTUAL | 14,3% | | 63,6% | | 36,0% | |

Cuadro No. 11: Comparativo de Costos Anual
Planta Actual Vs. Planta Propuesta

| ESCENARIOS | CONCEPTO | | |
|----------------------|---------------------------------|-----------------------------|-----------------|
| | Servicios Asociados a la Nómina | Contribuciones Parafiscales | TOTAL |
| PLANTA ACTUAL | \$2.005.337.561 | \$634.000.083 | \$2.639.337.644 |
| PLANTA PROPUESTA | \$2.745.364.988 | \$867.492.722 | \$3.612.857.709 |
| VARIACIÓN BRUTA | \$740.027.426 | \$233.492.639 | \$973.520.065 |
| VARIACIÓN PORCENTUAL | 36,9% | 36,8% | 36,9% |

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”





RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

Cuadro No. 12: Escenario Financiero

| IDENTIFICACIÓN PRESUPUESTAL | CONCEPTO | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------|---------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 1. | TRANSFERENCIAS GOBERNACIÓN | 5.296.669.000 | 5.487.349.084 | 5.684.893.651 | 5.889.549.822 | 6.101.573.616 |
| 2. | GASTOS | 5.296.669.000 | 5.487.349.084 | 5.684.893.651 | 5.889.549.823 | 6.101.573.616 |
| 2.1. | GASTOS DE FUNCIONAMIENTO | 5.296.669.000 | 5.487.349.084 | 5.684.893.651 | 5.889.549.823 | 6.101.573.616 |
| 2.1.1. | GASTOS DE PERSONAL | 3.619.765.872 | 3.987.980.246 | 4.132.382.275 | 4.281.982.778 | 4.436.968.899 |
| 2.1.1.1. | GASTOS DE NÓMINA | 2.668.235.871 | 3.742.920.587 | 3.877.665.728 | 4.017.261.694 | 4.161.883.115 |
| 2.1.1.2. | SERVICIOS PERSONALES INDIRECTOS | 951.530.001 | 245.059.659 | 254.716.547 | 264.721.084 | 275.085.784 |
| 2.1.2. | GASTOS GENERALES | 1.424.885.705 | 1.476.181.590 | 1.529.324.128 | 1.584.379.796 | 1.641.417.469 |
| 2.1.2.1. | ADQUISICIÓN DE BIENES | 195.550.701 | 202.590.526 | 209.883.785 | 217.439.601 | 225.267.427 |
| 2.1.2.2. | ADQUISICIÓN DE SERVICIOS | 1.229.335.004 | 1.273.591.064 | 1.319.440.342 | 1.366.940.195 | 1.416.150.042 |
| 2.1.3. | TRANSFERENCIAS CORRIENTES | 252.017.423 | 23.187.248 | 23.187.248 | 23.187.248 | 23.187.248 |
| IPC PROYECTADO | | 3,60% | 3,60% | 3,60% | 3,60% | 3,60% |

Del estudio de análisis de carga realizado en la entidad se determina que se requiere la creación de por lo menos nueve (9) cargos adicionales, los cuales se describen por dependencia y funcionalmente en el Cuadro No. 7. La creación de estos cargos es altamente recomendable para cumplir con los cometidos constitucionales y legales de la entidad y el asumir esta planta de personal adicional es viable, dada su pertinencia y sostenibilidad financiera para sufragar los gastos salariales y prestacionales derivados de ello, así como los costos adicionales que pudiesen generarse (mobiliario, equipos tecnológicos, etc.).



RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

10. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se articula con el Plan Estratégico Institucional 2017-2019 y Plan de Acción Institucional 2019 en los siguientes aspectos:

| | |
|---|---|
| Objetivo de Calidad y Estrategias: | Disponer de la infraestructura adecuada para ejercer el control fiscal. |
| Eje Estratégico: | Modernización Organizacional |
| Proceso: | Talento Humano |
| Programa Estratégico: | Revisión de la Estructura Organizacional hacia modelos organizacionales más funcionales y eficientes. |
| Responsable: | Contraloría Auxiliar |

“Control fiscal decente, efectivo, participativo y social”





RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

11. 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 semestral, con corte al mes de junio de 2020, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2020.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán 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 2019 menos Número de vacantes de la planta a la fecha/Número de vacantes a 31 de diciembre de 2020)



RESOLUCIÓN No. 398 DE 2019
(Diciembre 27 de 2019)

Por la cual se adopta el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la vigencia fiscal 2020 de la Contraloría General del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

3. Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) = (Número de vacantes definitivas a 31 de diciembre de 2019 menos Número de vacantes definitivas a la fecha/Número de vacantes definitivas a 31 de diciembre de 2020)

4. Provisión de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos (%) = (Número de vacantes de carrera administrativa reportadas a la CNSC a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso/Número de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso).