

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</p>	<p>CÓDIGO: GTH - PL - 06</p>
		<p>VERSIÓN: 01</p>
		<p>FECHA VERSIÓN: 23/01/2023</p>
		<p>PÁGINA: 1 de 12</p>

1. Portada.


GOBERNACIÓN DE NARIÑO

Subsecretaria Talento Humano

Plan Anual Provisión de Recursos Humanos

San Juan de Pasto, enero de 2023

<p>PROCESO ASOCIADO:</p>	<p>DEPENDENCIA ASOCIADA:</p>
---------------------------------	-------------------------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023	CÓDIGO: GTH - PL - 06
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 2 de 12

2. Tabla de contenido.

- 1.- Portada
- 2.- Tabla de Contenido
- 3.- Introducción
- 4.- Objetivos
 - 4.1 Objetivo General
 - 4.2 Objetivos Específicos
- 5.- Alcance
- 6.- Usuarios
- 7.- Marcos
 - 7.1 Marco Conceptual
 - 7.2 Marco Metodológico
 - 7.2.1 Metodología de Provisión a Corto Plazo
 - 7.2.2 Metodología de Provisión a Mediano Plazo
 - 7.3 Marco Jurídico
- 8.- Desarrollo de la Política
 - 8.1. - Necesidades de planta anual 2023
- 9.- Control de Cambios

3. Introducción.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se encuentra contemplado en la Ley 909 de 2004 y en la 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", la cual estableció los concursos de méritos abierto y de ascenso.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es una de las herramientas de la gestión del talento humano, ya que permite conocer los cargos disponibles dentro de la entidad y cuáles de ellos se encuentran en proceso de selección por méritos; por lo tanto, contar con el

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
--------------------------	------------------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</p>	CÓDIGO: GTH - PL - 06
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 3 de 12

recurso humano necesario le permite asegurar el cumplimiento de sus metas y funciones para una efectiva gestión pública.

El conocimiento de las vacantes con las que cuentan las entidades territoriales, permite que se generen las condiciones para la provisión oportuna de los empleos mediante los procesos de selección en la modalidad abierto y ascenso.

4. Objetivo.

4.1 Objetivo General

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público; las cuales pueden ser provistas mediante concurso de méritos, pero mientras se lleva a cabo el concurso y llega el titular del cargo, dichas vacantes pueden ser designadas a través de las figuras de encargo y provisionalidad.

4.2 Objetivos Específicos


- Identificar las necesidades del recurso humano, de forma que le permita a la entidad pueda estructurar la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Realizar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

5. Alcance.

Este plan, junto con el Plan Anual de Vacantes, en la Gobernación de Nariño permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en cuanto a:

- a) Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
--------------------------	------------------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</p>	CÓDIGO: GTH - PL - 06
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 4 de 12

6. Usuarios.

Esta dirigido a funcionarios de la Gobernación de Nariño y otros grupos de interés.

7. Marcos.

7.1 Marco conceptual

Empleo Público:

El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como *“el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”*.

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Clasificación según la naturaleza de las funciones

Con respecto a las categorías de empleados públicos y trabajadores oficiales, el artículo 5 del D.L. 3135 de 1968, señala:

“ARTÍCULO 5. EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES. *Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos*


Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (En los estatutos de los establecimientos Públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo).

Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán que actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos”.

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- 1) Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</p>	CÓDIGO: GTH - PL - 06
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 5 de 12

de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

- 2) Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- 3) Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internascargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- 4) Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- 5) Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

7.2 Marco metodológico

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

La Subsecretaria de Talento Humano, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creadapara tal fin.

Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado por la Gobernación de Nariño, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan de Previsión de Recursos Humanos.

7.2.1 Metodología de Provisión a Corto Plazo

Selección:

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de la Ley 909 de 2004.

Conforme lo anterior, se tiene que, los empleos clasificados como de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, y los trabajadores oficiales se vincularán por contrato de trabajo.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</p>	CÓDIGO: GTH - PL - 06
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 6 de 12

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante nombramiento por concurso de méritos, encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 99 de 2004 y otras disposiciones.

Teniendo en cuenta que, en la Gobernación de Nariño, aún no ha iniciado el proceso concursal con la Comisión Nacional del Servicio Civil, la selección de personal, se realizará mediante la *Selección, Vinculación e Inducción de Personal*”.


Movilidad:

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023	CÓDIGO: GTH - PL - 06
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 7 de 12

En cuanto a los traslados internos en la Gobernación de Nariño, estos se deberán a dos factores primordialmente: i. Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Gobernador de Departamento. ii. Cuando se generen cambios por promoción al interior de la Gobernación, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

Permanencia:

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

Mérito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.

Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación

Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

Retiro:

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la Gobernación de Nariño 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, la Gobernación de Nariño se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta global, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a la misma.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023	CÓDIGO: GTH - PL - 06
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 8 de 12

De acuerdo con lo anterior, en esta condición al momento se encuentra un (1) funcionario de la Gobernación, que ha cumplido la edad de retiro forzoso, además, se identificaron funcionarios en situación de pre pensionados, así:

GRUPOS ETARIOS	No.	SEXO	
		HOMBRES	MUJERES
> DE 70 AÑOS	1	1	0
62 AÑOS A 69	28	14	14
62 AÑOS CUMPLIDOS	8	7	1
57 AÑOS A 61	44	19	25

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

Estas vacantes a las que se hace referencia, son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

Se realizarán las acciones contempladas en el Plan de Provisión de los empleos.

7.2.2 Metodología de Provisión a Mediano Plazo:

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles, situación en la que se encuentra actualmente la entidad, respecto de los empleados del nivel técnico y profesional, atendiendo lo dispuesto en el Acuerdo No. 0165 del 12 de marzo de 2020 "Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Lista de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en los que se aplique", expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

7.3 Marco jurídico

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan de Provisión de Recursos Humanos, para los empleos de la Gobernación de Nariño es entre otros, el siguiente:


Decreto 770 de 2005

El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como *"el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado"*.

Ley 909 de 2004

Literal b) artículo 15, el cual prescribe *"Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas"*

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</p>	CÓDIGO: GTH - PL - 06
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 9 de 12

Decreto 2482 de 2012

Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “**Gestión del talento humano. Orientada 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, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes**”.

Decreto 1083 de 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que contiene, entre otros la *Gestión del Talento Humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes*”.

Acuerdo No. 0362 del 30 de noviembre de 2020

Expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil “*Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DENARIÑO identificado como Proceso de Selección No.1522 de 2020 - Territorial Nariño*”.

Acuerdo No. 0165 del 12 de marzo de 2020


Proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil “*Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Lista de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en los que se aplique*”.

8. Desarrollo del Plan

El Plan de Provisión de Recursos Humanos, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Gobernación de Nariño, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público. Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023</p>	CÓDIGO: GTH - PL - 06
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 10 de 12

También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

8.1 Necesidades de planta anual 2023

La Gobernación de Nariño, mediante Decreto 804 del 6 de diciembre de 2016, modifica el manual de funciones y aprueba la modificación de la planta de personal, y se establece la nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos.

Así, la Gobernación de Nariño cuenta con la siguiente planta global, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas

La Gobernación de Nariño cuenta con corte a diciembre 31 de 2022 con un total de 286 cargos, de los cuales 9 son trabajadores oficiales, así:

No.	NIVEL	CARGOS	%
1	DIRECTIVO	39	14
2	ASESOR	7	2
3	PROFESIONAL	120	42
4	TECNICO	19	7
5	ASISTENCIAL	92	32
6	TRABAJADORES OFICIALES	9	3
	TOTAL	286	100

De los 286 cargos con los que cuenta la Gobernación de Nariño, a diciembre 31 de 2022 contaba con una ocupación del 94.75%

NIVEL	CARGOS	CARGOS OCUPADOS	VACANTES	%
DIRECTIVO	39	38	1	7.14
ASESOR	7	6	1	7.14
PROFESIONAL	120	114	6	42.87
TECNICO	19	18	1	7.14
ASISTENCIAL	92	87	5	35.71
TRABAJADORES OFICIALES	9	9	0	
TOTAL	286	272	14	
TOTAL CARGOS		286		

Empleos de carrera administrativa con nombramiento, en provisionalidad y en periodo de prueba por nivel:

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023	CÓDIGO: GTH - PL - 06
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 11 de 12

CARGO	NIVEL	No.
PROFESIONAL UNIVERSITARIOS 219-04	profesional	74
MÚSICOS DE BANDA	profesional	28
TÉCNICOS	técnico	8
SECRETARIAS EJECUTIVAS	asistencial	12
SECRETARIAS AD.	asistencial	18
AUXILIARES AD.	asistencial	19
CELADORES	asistencial	18
MENSAJEROS	asistencial	3
ASEADORAS	asistencial	9
	TOTAL	189

De los 286 cargos de la planta, 189 Cargos son de carrera administrativa y representan el 66.10.% del total de cargos existentes; 9 cargos son por contrato de trabajo y representa el 3.14%, 86 cargos son de Libre Nombramiento y remoción y representan el 30.06%; 2 cargos con de período fijo, que representa el 0,7%.

Las Vacantes existentes por denominación del empleo, se discriminan como aparece a continuación:

Denominación Empleo	Nivel	Decreto	Diciembre	Vacantes
GOBERNADOR	directivo	1	1	0
JEFES OFICINAS	directivo	3	3	0
SECRETARIOS DE DESPACHO	directivo	11	10	1
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	directivo	2	2	0
SUBDIRECTORA DE CONTRATACION	directivo	1	1	0
DIRECCIONES ADMINISTRATIVAS	directivo	3	3	0
SUBSECRETARIOS DESPACHO	directivo	18	18	0
ASESORES	asesor	6	5	1
JEFE OFINA JURIDICA	asesor	1	1	0
SECRETARIA PRIVADA 219-05	profesional	1	1	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222-07	profesional	3	3	0
PROFESIONALES 219-06	profesional	3	3	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIOS 219-04	profesional	83	77	6
MUSICOS DE BANDA	profesional	28	28	0
TESORERO	profesional	1	1	0

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023	CÓDIGO: GTH - PL - 06
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 23/01/2023
		PÁGINA: 12 de 12

ALMACENISTA	profesional	1	1	0
TECNICOS OPERATIVOS	técnico	10	10	0
INSPECTORES TRANSITO	técnico	9	8	1
SECRETARIAS EJECUTIVAS	asistencial	12	12	0
SECRETARIAS AD.	asistencial	21	20	1
AUXILIARES AD.	asistencial	23	23	0
CONDUCTORES	asistencial	2	2	0
CELADORES	asistencial	18	15	3
MENSAJEROS	asistencial	3	2	1
ASEADORAS	asistencial	13	13	0
TRABAJADORES OFICIALES		9	9	0
Totales		286	272	14

9. Control de cambios.

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio	Responsable
01	23/01/2023	Creación del documento	Maria Camila Gómez Carlos Melo Rodríguez

10. Responsable

El responsable de este documento es la Subsecretaria de Talento Humano, quien debe revisarlo, y si es necesario actualizarlo.

11. Revisión, aprobación y verificación.

Revisión:	Aprobación:	Verificación:
Nombre: Vanesa Coral Alvarado	Nombre: Vanesa Coral Alvarado	Nombre: Nixon Ortega Bravo
Cargo: Subsecretaria de Talento Humano	Cargo: Subsecretaria de Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario 219, grado 04

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------