



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

Plan de Previsión de Recursos Humanos



Alcaldía de Pasto - NIT: 891280000-3

Sitio web: www.pasto.gov.co - Correo: contactenos@pasto.gov.co

Teléfono: +57(2) 7244326, Conmutador Principal: +57(2) 7244326 - Ext: 1001

CAM Anganoy los Rosales II



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS ALCALDÍA DE PASTO

2022

SECRETARÍA GENERAL

SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO

PASTO, 2022.



CONTENIDO

Tabla de contenido

PRESENTACION	3
NORMATIVIDAD	4
1. OBJETIVO.....	5
1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	5
2. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	5
3. PLANTA DE PERSONAL.....	6
3.1.1 PLANTA GLOBAL.....	8
3.1.2 PLANTA GLOBAL diferentes a la Secretaría de Salud y a las Instituciones y Centros Educativos Municipales.....	9
3.1.3 PLANTA SECTOR SALUD.....	9
3.1.4 PLANTA DE PERSONAL del Sector Educativo Oficial- SGP.....	10
3.1.5 PLANTA SECRETARIA DE EDUCACIÓN.....	11
3.1.6 PLANTA DE TRABAJADORES OFICIALES.....	11



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO

PRESENTACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico del Talento Humano, como uno de los planes temáticos que contribuye con la determinación de las necesidades de talento humano que se requieren para cumplir con los propósitos misionales.

El presente documento muestra la Previsión de Recursos Humanos para la Alcaldía de Pasto, como una herramienta que pretende consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, a fin de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos financieros para ello.



NORMATIVIDAD

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Alcaldía de Pasto, surge en cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, decretos reglamentarios, además de lo establecido en el Decreto 612 de abril 4 de 2018.

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleos necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

La norma aludida establece: ... *“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) Establecer las necesidades de personal necesario para el logro de los objetivos trazados.
- 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.*



1. OBJETIVO

Identificar las necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una estrategia de la Alcaldía de Pasto y se disponga del mismo para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proveer el talento humano de acuerdo a las necesidades de la planta de personal de cada área.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes de acuerdo a la naturaleza del empleo y tipo de vacancia.
- Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la planta de personal.
- Tramitar las provisiones de forma que no se afecte la correcta operación de la entidad.

2. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El presente plan tiene como objetivo fortalecer la gestión administrativa para contribuir al cumplimiento de las metas institucionales mediante la mejora continua de los procesos y la prestación de servicios de manera integral y efectiva ya que para cumplir con esta labor se requiere de un recurso humano comprometido.

El Plan de Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, estas vacantes van acompañadas de los requisitos que en términos de experiencia, estudios, perfil se establecen para el desempeño del empleo. Es de vital importancia que estos perfiles atiendan, por un lado, a las necesidades reales de los puestos de trabajo y por otro lado, se establezcan con la debida anticipación para que la Comisión pueda adelantar las respectivas acciones para la provisión por mérito.

En la Ley 909 de 2004 se establece que las entidades deben elaborar los planes anuales de previsión de recursos humanos y vacantes teniendo en cuenta las



necesidades presentes y futuras, la identificación y modalidades para cubrirlas y la estimación de los costos.

El proceso de planeación de recursos humanos debe constituirse en una práctica permanente en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales de manera que se contemple la vinculación de nuevos servidores públicos, así como la capacitación, la calidad de vida laboral, evaluación del desempeño, y en general todas las actividades tendientes a elevar la productividad del personal actualmente vinculado, culminando con un adecuado proceso de desvinculación.

Con el fin de facilitar la elaboración de los planes, es importante contar con la participación de la Oficina de Planeación de gestión Institucional quien tiene a su cargo el manejo de los proyectos, además de la participación de los jefes de cada área, a fin de identificar las necesidades de personal en términos de cantidad y calidad, para llevar a cabo los planes, programas y proyectos a cargo.

A partir del estudio de rediseño institucional que se está adelantando por parte de la administración además se identificará los requerimientos y la disponibilidad interna de personal, igualmente se detectará si cuenta o no con número suficiente de personal, si el personal requerido posee o no las habilidades y conocimientos.

De acuerdo al resultado, la administración tomará las acciones para la provisión de los cargos vacantes garantizando el cumplimiento de los objetivos misionales.

En caso de déficit de personal se podrá suplir algunas necesidades utilizando el personal existente a través de:

- ✓ Capacitación: a fin de desarrollar y mejorar habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de los servidores a quienes se hayan detectado deficiencias.
- ✓ Reubicación de personal: analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de otras áreas
- ✓ Manejo de situaciones administrativas tales como:
 - Encargos: Mientras se surta por concurso de méritos.
 - Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.



- Transferencia del conocimiento que poseen los servidores salientes.
- Creación de cargos dentro de la planta de personal

3. LA PLANTA DE PERSONAL

El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley.

EMPLEO: se entiende 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.

La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 ... *"establece tres categorías distintas de servidores públicos: los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. ()*.

Para el caso de la Alcaldía de Pasto se cuenta con Empleos de:

CARRERA ADMINISTRATIVA: definidos en la Constitución Política, artículo 125... "como aquellos empleos en los órganos y entidades del Estado lo cuales están constituidos por los funcionarios cuyo sistema de nombramiento se hace por concurso público que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se hace previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley".

EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO: la Corte Constitucional en Sentencia C-514 de 1994, MP. José Gregorio Hernández Galindo, sostuvo que: "Estos cargos, de libre nombramiento y remoción, no pueden ser otros que los creados de manera específica, según el catálogo de funciones del organismo correspondiente, para cumplir un papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional, en cuyo ejercicio se adoptan políticas o directrices fundamentales, o los que implican la necesaria confianza de quien tiene a su cargo dicho tipo de responsabilidades.



EMPLEOS DE PERIODO FIJO: clasificados en la Constitución con esta naturaleza, como son el personero, el contralor, el director de empresa social del Estado y para el caso de la Alcaldía de Pasto el jefe de la Oficina de Control Interno.

3.1 PLANTA GLOBAL

Mediante Decreto No. 0222 del 24 de julio de 2019, Por el cual se modifica parcialmente el decreto 0786 del 26 de diciembre de 2014, "se suprimen unos empleos y se crean otros dentro de la planta global de la Alcaldía municipal de Pasto", quedando conformada por (581) empleos del nivel central y 541 administrativos de la Secretaria de Educación, con la siguiente distribución.

3.1.1 Planta de personal de elección popular y libre nombramiento y remoción.

Número empleos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado
1	Alcalde Municipal	Directivo	005	25
2	Jefes de Oficina	Directivo	006	12
2	Jefes de Oficina	Directivo	006	06
1	Jefe Archivo Gestión Documental	Directivo	006	01
1	Director de Departamento	Directivo	055	12
6	Directores Administrativos	Directivo	009	07
14	Secretarios de Despacho	Directivo	020	12
1	Secretario de Despacho	Directivo	020	16
29	Subsecretarios de Despacho	Directivo	045	06
3	Subsecretarios de Despacho	Directivo	045	11
3	Oficinas Coordinación	Asesor	006	01
2	Jefes Oficina Asesoras	Asesoras	115	15
2	Jefes Oficinas Asesoras	Asesoras	115	11
1	Asesor	Asesor	105	15
1	Asesor Banco de Proyectos	Asesor	105	11
3	Asesor Jurídico	Asesor	115	11
1	Asesor Jurídico	Asesor	115	10
3	Asesor Jurídico	Asesor	115	02
1	Tesorero Municipal	Profesional	201	23
1	Almacenista	Profesional	215	06
2	Profesional Universitario (Despacho, Salud)	Profesional	219	09
17	Corregidores	Profesional	227	02



Número empleos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado
1	Técnico (Hacienda)	Técnico	314	01
2	Conductor Mecánico	Asistencial	482	18
1	Secretaria Ejecutiva- Alcalde	Asistencial	425	18
30	Ayudantes	Asistencial	472	
132				
Total				

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2022.

3.1.2 PLANTA GLOBAL de las dependencias de la Alcaldía diferentes a la Secretaría de Salud Municipal y a las Instituciones y Centros Educativos Municipales

Número Empleos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado
3	Asesores	Asesor	105	02
7	Profesional Universitario	Profesional	219	06
46	Profesional Universitario	Profesional	219	04
1	Profesional Universitario	Profesional	219	02
3	Comisarios de Familia	Profesional	202	04
10	Inspector de Policía 2ª Categoría	Profesional	234	04
3	Inspector de Policía 2ª Categoría (Tránsito)	Profesional	234	04
1	Técnico Administrativo	Técnico	367	11
2	Técnico Administrativo	Técnico	367	10
10	Técnico Administrativo	Técnico	367	09
5	Técnico Operativo	Técnico	314	04
4	Técnico Operativo	Técnico	314	03
5	Técnico Operativo	Técnico	314	02
20	Técnico Operativo	Técnico	314	01
3	Técnico Operativo de Tránsito	Técnico	339	03
98	Agentes de Tránsito	Técnico	340	02
13	Secretaria Ejecutiva	Asistencial	425	18
78	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	05
39	Auxiliar de Servicios Generales	Asistencial	470	02
2	Conductores	Asistencial	480	02
353				
Total				

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2022.

3.1.3 Planta de Personal del Sector Salud



Número Empleos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado
1	Profesional Especializado Área salud	Profesional	242	19
1	Profesional Especializado	Profesional	222	19
1	Profesional Especializado Área salud	Profesional	242	16
2	Profesional Especializado área salud (enfermera)	Profesional	242	16
1	Profesional Universitario	Profesional	219	19
1	Profesional Universitario	Profesional	219	10
1	Enfermero/a	Profesional	243	09
2	Profesional Universitario	Profesional	219	09
2	Técnicos Área salud	Técnico	323	20
1	Técnico Administrativo	Técnico	367	20
1	Técnico Operativo	Técnico	314	18
15	Técnicos Área salud	Técnico	323	16
1	Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	22
1	Auxiliar Área Salud	Asistencial	412	15
31 Total				

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2022.

3.1.4 Planta de personal del sector educativo oficial- recursos del sistema general de participaciones

Cargos	Planta Viabilizada
Total, Directivos Docentes	137
Rectores	37
Director Rural	4
Coordinadores	95
Supervisor	1
Total, Directivos Docentes	2178
Docentes de Aula	2115
Docentes Orientadores	56
Docentes de Apoyo	7
Total, Docentes y Directivos Docentes	2.315
Administrativos	477
Total: Docentes, Directivos Docentes y Administrativos	2.792

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2022

3.1.5 Planta Secretaría de Educación



Número Empleos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado
9	Profesional Universitario	profesional	219	07
32	Profesional Universitario	profesional	219	06
15	Técnico Administrativo	Técnico	367	11
1	Secretaria	Asistencial	440	18
7	Auxiliar administrativo	Asistencial	407	05
64 Total				

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2022.

3.1.6 Planta de personal de trabajadores oficiales.

Número	CATEGORIA
1	Obrero Especializado
1	Obrero Calificado II
1	Obrero Calificado 1
35	Obreros
28	Auxiliar de obrero
65 Total	

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2022.

Es importante resaltar que a 31 de diciembre de 2021 la planta de personal del nivel central de la Alcaldía de Pasto, estuvo ocupada en un 97%, pendientes por proveer 3 cargos de libre nombramiento y remoción, que pueden ser provistos a través de nombramiento ordinario o mediante encargo de acuerdo a decisión discrecional del nominador previo cumplimiento de los requisitos exigidos de conformidad a lo establecido por el Decreto 1083 de 2015, 3 vacantes de trabajadores oficiales y 9 empleos de carrera administrativa los cuales pueden ser cubiertos bajo la modalidad de encargo o surtirla excepcionalmente o de manera residual mediante nombramiento provisional cuando no es posible por encargo hasta que se surta por selección por méritos a través de la convocatoria 1523 de 2020-Territorial Nariño



PLAN DE VACANTES Y PREVISIÓN RECURSOS							
Eje	Actividades		Meta	Recursos	Responsable	Fecha inicio	Fecha final
Provisión Recursos Humanos	1.1	Análisis de la planta de personal actual	Necesidades de personal	Planta de cargos - Análisis estadístico	Subsecretaría Talento Humano, Alcalde	Enero 2022	Diciembre 2022
	1.2	Planificación del trabajo Rediseño Institucional	Rediseño Institucional	Acuerdo Estructura organizacional Manual de Funciones Nomenclatura y clasificación de empleos.	Subsecretaría Talento Humano, Alcalde	Enero 2022	Diciembre 2022
	1.3	Manejo de situaciones administrativas (encargos, comisiones, licencias, etc.)	Vacantes Provistas	Revisión de hojas de vida de personal de carrera administrativa. Actos administrativos	Subsecretaría Talento Humano	Enero 2022	Diciembre 2022
	1.4	Surtir las vacantes proceso de 2020	Lista de elegibles Selección de opcionales	Encargo Nombramiento provisional Solicitud del interesado	Evaluado, Evaluador, Subsecretaría Talento humano, Control Interno, Gestión Institucional	Enero 2022	Diciembre 2022
	1.5	Nombramiento en Periodo de prueba.	Acto Administrativo de Nombramiento	Actos administrativos de nombramiento y posesión	Subsecretaría de Talento Humano	A partir de la firmeza de lista de elegibles	Diciembre 2022