



Gobernación
de **Nariño**

Corazón del
Mundo

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2019

NUEVO GOBIERNO



Gobierno
Abierto



Innovación
Social



Economía
Colaborativa



Libertad y Orden



Subsecretaría de
Talento Humano

PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 2018

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de 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; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. 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.”

En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y retos que tienen los entes territoriales.

ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

La planta de personal actual, fue aprobada mediante el Decreto 1085 del 29 de diciembre de 2017 y está actualmente conformada por 283 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

	Nivel	Decreto
GOBERNADOR	directivo	1
JEFES OFICINAS	directivo	2
SECRETARIOS DE DESPACHO	directivo	11
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	directivo	2
DIRECCIONES ADMINISTRATIVAS	directivo	3
SUBSECRETARIOS DESPACHO	directivo	17
ASESORES	asesor	6
JEFE OFINA JURIDICA	asesor	1
SECRETARIA PRIVADA 219-05	profesional	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222-07	profesional	3
PROFESIONALES 219-06	profesional	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIOS 219-04	profesional	9
TESORERO	profesional	1
ALMACENISTA	profesional	1
INSPECTORES TRANSITO	técnico	9
TECNICOS OPERATIVO	técnico	2
SECRETARIAS	asistencial	3
CONDUCTORES	asistencial	2
AUXILIARES ADMINISTRATIVO	asistencial	4
ASEADORAS	asistencial	4
		85

CARRERA ADMINISTRATIVA

PROFESIONAL UNIVERSITARIOS 219-04	profesional	71
DIRECTOR BANDA	profesional	1
MUSICOS DE BANDA	profesional	40
TECNICOS	técnico	8
SECRETARIAS EJECUTIVAS	asistencial	12
SECRETARIAS AD.	asistencial	17
AUXILIARES AD.	asistencial	19
CELADORES	asistencial	18

MENSAJEROS	asistencial	3
ASEADORAS	asistencial	9
		198
TOTALES		283

La planta de personal de la Gobernación de Nariño se redujo con ocasión del proceso de reestructuración financiera, presupuestal y de personal llevada a cabo en el año 2001. Es así como se pasó de tener una planta de personal conformada por 650 cargos de nómina, cerca de 830 cargos de trabajadores oficiales a 238 de nómina.

En los años siguientes se realizó la supresión algunas entidades de orden descentralizado y se crearon otras dependencias como la Secretaría del Deporte, Dirección Administrativa de Cultura, Departamento Administrativo de Contratación, Dirección Administrativa de Gestión del Riesgo, Secretaría de Tic, Innovación y Gobierno Abierto, Dirección administrativa de Turismo y Dirección Administrativa Junín – Barbacoas.

De otra parte, es evidente que la operación de la entidad ha aumentado en los últimos diez y ocho años, lo cual deja ver que, aunque la planta de personal está acorde con la estructura organizacional aprobada mediante Decreto 1085 de 2017, ésta no es suficiente para atender la operación actual de la entidad.

Que la Ley de regalías delegó a los entes territoriales obligaciones que estaban en manos del Gobierno Central, lo que trajo como consecuencia que los departamentos elaboran planes, programas, proyectos y se respectiva ejecución. Lo cual no es posible con la actual planta de personal. Haciéndose necesario la contratación de personal para dar cumplimiento a dichos requerimientos.

En el marco del plan de la presente vigencia, se realizará el diagnóstico de necesidades con base en la metodología que sugiere el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En este contexto, la GOBERNACIÓN DE NARIÑO una vez más adelantará la gestión ante las instancias competentes para obtener la aprobación de la planta



Libertad y Orden



Subsecretaría de
Talento Humano

de personal suficiente que le permita cumplir a cabalidad con los lineamientos, objetivos y responsabilidades que le ha fijado el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Desarrollo.



Gobierno Abierto



Innovación Social



Economía Colaborativa