Plan de Previsión de Recursos Humanos
Vigencia 2025

Secretaría de Servicios Administrativos
Gestión Humana
Gobernación del Putumayo

Enero de 2025

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION 3
1. OBJETIVO 3
2. MARCO LEGAL 3
3. METODOLOGÍA 5
4. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL ACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO 5
5. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS 12
6. ESTIMACIÓN DE COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO. 14
7. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA 14
8. CONTEXTO ESTRATEGICO ..... **¡Error! Marcador no definido.**
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ..... **¡Error! Marcador no definido.**

INTRODUCCION

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Gobernación del Putumayo, surge a partir de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, y en especial dar cumplimiento a la exigencia del artículo 1 del Decreto 612 de abril 4 de 2018, que adicionó los artículos 2.2.22.3.14 y 2.2.22.3.15. al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015.

Este documento busca consolidar y actualizar a 2025 la información correspondiente a los cargos vacantes de la entidad, así como determinar las directrices y forma provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio y cubrir las necesidades de personal en las dependencias, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello.

Está enmarcado dentro del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG como referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas y orientadas a establecer la disponibilidad del personal con el cual debe contar la entidad en aras de cumplir a cabalidad la misión y objetivos de la Gobernación del Putumayo.

1. OBJETIVO

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la Gobernación del Putumayo.

2. MARCO LEGAL

- **Ley 909 de 2004**

La Ley 909 de 1994 en el Capítulo III - Instrumentos de ordenación del empleo público, artículo 17, establece:

“Artículo 17. Planes y plantas de empleos.

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

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

El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano".

- **Decreto 1083 de 2015** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

Este Decreto en su Artículo 2.2.22.3, literal c) menciona que frente a las Políticas de Desarrollo Administrativo debe adoptarse la Gestión del Talento Humano orientada hacia el desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando dar cumplimiento al principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de las competencias, vocación del servicio, aplicación de estímulos y una gerencia pública orientada al logro de resultados. Por consiguiente, la Gestión del Talento Humano cuenta con un Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. (Ver también Decreto 894 de 2017)

- **Decreto 1499 de 2017** "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"

Este decreto actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 y establece "Que de conformidad con lo señalado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, una vez entre en operación el Modelo Integrado de Planeación y Gestión actualizado, los artículos 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003 perderán vigencia", además modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con los Títulos 22, 23 y el Capítulo 6 del Título 21.

Según este citado Decreto, el Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad.

De otra parte, es establecido que "Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG".

"El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio".

- **Decreto 612 de 04 de abril de 2018** "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado."

Este decreto en su artículo 1 adicionó al Capítulo 3 del Título 22 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, el artículo 2.2.22.3.1, obliga a las entidades del Estado, a integrar los 12 planes institucionales y estratégicos que a que hace referencia.

3. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Gobernación del Putumayo, para la vigencia 2025, se acoge a las directrices técnicas proporcionadas por los Lineamientos de Planeación de Recursos Humanos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP; por lo tanto, las etapas definidas para la formulación del plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades e identificación fuentes de financiación de personal.

La fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo de acuerdo con el estado de la Planta de Personal vigente a 20 de enero de 2025, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas. Se analizó la forma de proveer las vacantes a través del ingreso y la promoción interna del personal y finalmente, se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

4. ANÁLISIS DE PLANTA DE PERSONAL ACTUAL DE LA GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO

La Planta de Personal de la Gobernación funciona con la estructura que data del año 2008, creada mediante Decreto 0346, "*Por medio del cual se modifica la estructura administrativa de la Gobernación del Putumayo, se definen sus unidades administrativas, los procesos a su cargo y la Planta de Personal Globalizada*".

Mediante Decreto 437 de 2022 dicha estructura tuvo una modificación en lo que respecta a la incorporación del Departamento Administrativo de Tránsito y Transporte del Putumayo a la Secretaría de Planeación Departamental.

Se hace la claridad de que no se suman los 61 cargos existentes en la Secretaría de Educación, pertenecientes a la Planta Global de la Gobernación (con cargo a recursos del Sistema General de Participaciones), como quiera que esta dependencia tiene la Administración del Personal, mediante Decreto No. 036 del 15 de enero de 2024, por tanto, esta dependencia elabora su propio Plan Anual de Previsión; sin embargo, se tienen en cuenta los empleos Secretario de Despacho y Profesional Universitario 219-02 que está reubicado a esta dependencia, pero que los dos empleos son con cargo a la nómina de la Planta Global Central.

La Gobernación del Putumayo, en la actualidad cuenta con 192 cargos, de los cuales 1 no cuenta con disponibilidad presupuestal (Jefe de oficina de comunicaciones), por tanto, se toma como referencia 191 empleos, de los cuales 186 están provistos, significando el 98.94%, así:

DESPACHO DEL GOBERNADOR			
Denominación del Empleo	**Código**	**Grado**	**No. de Cargos**
Gobernador	001	04	1
Asesor	105	02	4
Profesional Universitario	219	02	3
Técnico Operativo	214	04	1
Técnico Administrativo	367	02	1
Auxiliar Administrativo	407	04	1
Conductor Mecánico	480	01	1
SUBTOTAL			**12**

PLANTA GLOBAL			
Denominación del Empleo	**Código**	**Grado**	**No. de Cargos**
Secretarios de Despacho	020	03	10
Jefe de Oficina Asesora	115	01	1
Jefe de Oficina	006	01	5
Director Administrativo	006	01	1
Profesional Especializado	222	07	10
Profesional Especializado	242	07	3
Profesional Universitario	219	06	1
Almacenista	215	06	1
Tesorero General	201	06	1
Profesional Universitario	219	03	22
Profesional Universitario	237	03	4
Profesional Universitario	219	02	36
Técnico Operativo	314	04	12
Técnico Operativo	323	04	2
Técnico Administrativo	367	01	14
Técnico Área Salud	323	01	5
Secretario Ejecutivo	430	07	1
Secretario Ejecutivo	425	07	1
Secretario Ejecutivo	425	05	7
Secretario	440	04	3
Auxiliar Administrativo	407	04	4

Auxiliar Administrativo	407	02	7
Auxiliar Administrativo Salud	407	01	4
Auxiliar Área Salud	412	01	17
Auxiliar Servicios Generales	470	01	2
SUBTOTAL			**174**
TOTAL CARGOS PROVISTOS			**186**

Cargos que se encuentran desprovistos a 20 de enero de 2025

PLANTA GLOBAL			
Denominación del Empleo	**Código**	**Grado**	**No. de Cargos**
Asesor LNR	105	02	1
Jefe de Oficina Comunicaciones LNR	006	01	1
Técnico Administrativo LNR	367	02	1
Profesional Universitario Archivo / Tesorería	219	02	2
Auxiliar Área Salud	412	01	1
SUBTOTAL CARGOS DESPROVISTOS			**6**
SUBTOTAL CARGOS PROVISTOS			**186**
GRAN TOTAL			**192**

El siguiente cuadro se identifica el número consolidado de empleos de la planta de personal por nivel jerárquico y dependencias (Área Funcional) y el porcentaje que representan:
La planta de personal está distribuida conforme se explica en el siguiente cuadro:

DEPENDENCIA	**Cant. empleos**	**NIVEL PLANTA DE PERSONAL**				
		DIRECTIVO	**ASESOR**	**PROF.**	**TECNICO**	**ASISTENC.**
Despacho del Gobernador	**14**	1	5	3	3	2
Comunicaciones	**1**	0	0	1	0	0
Oficina Asesora Jurídica	**6**	0	1	3	1	1
Oficina Control Interno Gestión	**4**	1	0	2	0	1
Secretaría de Planeación	**19**	2	0	11	5	1
Secretaría de Gobierno	**9**	1	0	3	3	2
Secretaría de Desarrollo Social**1	**6**	1	0	4	1	0
Secretaría Servicios Administrativos	**28**	2	0	12	5	9
Secretaría de Hacienda	**31**	1	0	17	5	8
Secretaría de Infraestructura **2	**9**	1	0	5	3	0
Secretaría de Desarrollo Agropecuario y Medio Ambiente	**8**	1	0	4	2	1
Secretaría de Productividad y Competitividad	**6**	1	0	4	0	1
Secretaría de Educación **3	**2**	1	0	1	0	0
Secretaría de Salud	**48**	4	0	13	8	23
TOTAL	**191**	**18**	**6**	**83**	**36**	**49**

Los 191 empleos de la planta de personal de la entidad, por nivel jerárquico se reportan los siguientes empleos:

Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
18	6	**83**	**36**	**49**

Los ciento noventa y un (191) empleos que conforman la planta de personal de la entidad, según su naturaleza, se distribuyen así:

<table>
<tr><td>1 Empleo de Período Fijo Voto Popular
Representa el 0.52% de la Planta de Personal</td><td>Gobernador, Código 001, Grado 04 – En proceso de elección por nulidad electoral</td></tr>
<tr><td>1 Empleo De Período Fijo
Representa el 0.52% de la Planta de Personal</td><td>Jefe de Oficina, Código 006, Grado 01 – Período 2022 a 2025</td></tr>
<tr><td>31 EMPLEO DE LNR

Representa el 16.23% de la Planta de Personal</td><td>De los cuales a enero 20 de 2025 se reportan:
<table>
<tr><th>Cant</th><th>DENOMINACION DEL CARGO</th><th>DEPENDENCIA</th><th>COD</th><th>GRADO</th></tr>
<tr><td>5</td><td>Asesor</td><td>Despacho</td><td>105</td><td>02</td></tr>
<tr><td>10</td><td>Secretario Despacho</td><td>Despacho</td><td>020</td><td>03</td></tr>
<tr><td>1</td><td>Jefe de Oficina</td><td>Contratación</td><td>006</td><td>01</td></tr>
<tr><td>1</td><td>Jefe de Oficina</td><td>Jurídica</td><td>115</td><td>01</td></tr>
<tr><td>3</td><td>Jefe de Oficina</td><td>Secretaría Salud</td><td>006</td><td>01</td></tr>
<tr><td>1</td><td>Director Administrativo</td><td>Sria Planeación</td><td>006</td><td>01</td></tr>
<tr><td>1</td><td>Almacenista</td><td>Sria hacienda</td><td>215</td><td>06</td></tr>
<tr><td>1</td><td>Tesorero General</td><td>Sria Hacienda</td><td>201</td><td>06</td></tr>
<tr><td>3</td><td>Prof. Universitario</td><td>Despacho</td><td>219</td><td>02</td></tr>
<tr><td>1</td><td>Tec Operativo</td><td>Despacho</td><td>314</td><td>04</td></tr>
<tr><td>2</td><td>Téc Administrativo</td><td>Despacho</td><td>367</td><td>01</td></tr>
<tr><td>1</td><td>Aux Administrativo</td><td>Despacho</td><td>407</td><td>04</td></tr>
<tr><td>1</td><td>Conductor</td><td>Despacho</td><td>480</td><td>01</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>158 EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Representa el 82.72% de la Planta de Personal</td><td>De los cuales a enero 20 de 2025 se reportan:
➢ 129 provistos en carrera administrativa (Con Registro); de los cuales 92 están con sus titulares y 21 provistos en encargo en vacancia temporal.
➢ 29 en Vacancia definitiva, de los cuales 18 provisionales en vacancia definitiva y 1 empleo en vacancia definitiva para nombramiento provisional.
➢ 10 empleos provistos mediante encargo en vacancia definitiva</td></tr>
<tr><td>191</td><td></td></tr>
</table>

A continuación, se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal permanente en vacancia definitiva, con fecha de corte enero 20 de 2025.

Denominación del empleo por su naturaleza	No. de empleos	Provistos	% que representa	Periodo de Prueba	Vacantes
Voto popular	1	0	0.52	NA	1
Período fijo	1	1	0.52	NA	0
Libre nombramiento y remoción	31	29	15.34%	NA	2
Carrera administrativa	129	127	69.84%	0	2
Vacancia Definitiva	29	28	12.16%	NA	1
TOTAL	**191**	**186**	**97.38%**	**0**	**6**

* Entiéndase que los empleos en vacancia definitiva tienen naturaleza de carrera administrativa.

Dentro de los 129 empleos provistos definitivamente en carrera administrativa se han presentado situaciones administrativas que han generado 21 vacancias temporales de las cuales 20 han sido provistas temporalmente a través de la figura de encargo con empleos de la misma naturaleza, como lo autoriza el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019:

No.	Funcionario	Empleo Titular	Empleo al cual se lo encarga
1	Elian Alejandra Granda Ortega	Profesional universitario 219-02	Profesional universitario código 219 Grado 03
2	Martha Cecilia Leyton Ramos	Auxiliar administrativo código 407 grado 02	Profesional universitario código 219 Grado 02
3	Alix Enit Portilla Ibarra	Técnico administrativo código 367 grado 01	Profesional universitario código 219 Grado 02
4	Sandra Lorena Liñeiro Mejia	Técnico operativo código 314 grado 04	Profesional universitario código 219 Grado 02
5	Jorge Albeiro Acosta Riascos	Secretario ejecutivo código 430 grado 05	Técnico operativo código 314 grado 04
6	Alba Lucy Rodríguez Legarda	Técnico administrativo código 367 grado 01	Técnico operativo código 314 grado 04
7	Maritza Yumila Quenama Chachinoy	Técnico área de la salud código 412 grado 01	Técnico operativo código 314 grado 04
8	Luci Marleni Ortega Guevara	Auxiliar administrativo código 407 grado 04	Técnico administrativo código 367 grado 01
9	Nidia Eloisa Carlosama Otaya	Auxiliar administrativo código 407 grado 04	Técnico administrativo código 367 grado 01
10	Nilsa Leyda Duarte Muñoz	Auxiliar administrativo código 407 grado 02	Técnico administrativo código 367 grado 01
11	Elsa Gabriela Azain Diaz	Secretario ejecutivo código 430 grado 05	Técnico administrativo código 367 grado 01
12	Diana María Gómez Gaviria	Auxiliar área de la salud Código 412 Grado 01	Técnico área de la salud Código 323 grado 01
13	Gloria Alicia Leyton Ramos	Auxiliar administrativo código 407 grado 01	Secretario ejecutivo código 430 grado 05
14	Viviana Nathalia Chicunque Rangel	Auxiliar de Servicios Generales SED	Secretario ejecutivo código 430 grado 05
15	Carmen Flor Samboni Gómez	Auxiliar administrativo código 407 grado 02	Secretario ejecutivo código 430 grado 05
16	Jennifer Dayhana Mora Ordoñez	Auxiliar de Servicios Generales SED	Auxiliar administrativo código 407 grado 04

No.	Funcionario	Empleo Titular	Empleo al cual se lo encarga
17	Sandra Patricia Bastidas Iles	Auxiliar de Servicios Generales SED	Auxiliar administrativo código 407 grado 04
18	Javier Alexander Rojas López	Celador SED	Auxiliar administrativo código 407 grado 04
19	Ingri Paola Cortes Ortiz	Auxiliar de Servicios Generales SED	Auxiliar administrativo código 407 grado 04
20	Ledy Rosio Calpa Carrera	Auxiliar área de la salud Código 412 Grado 01	Auxiliar administrativo código 407 grado 02

Vacancias definitivas provistas mediante encargo

Dentro de los 29 empleos en vacancia definitiva, se encuentran 10 provistos en calidad de encargo en cumplimiento a la normatividad precitada:

No.	Funcionario	Empleo Titular	Empleo al cual se lo encarga
1	Gabriel Eduardo Revelo López	Técnico operativo código 314 grado 04	Profesional universitario código 219 Grado 02 Tránsito
2	Diego Armando Meza Salazar	Técnico Administrativo Secretaría de Salud	Técnico Operativo 314-04 Secretaría Planeación Tránsito
3	Mario Fernando Pérez Rosero	Instructor Secretaría de Educación	Profesional Universitario 219-02 Secretaría de Servicios Adtivos.
4	Constanza Piedad Guarnizo Quintana	Técnico administrativo código 367 grado 01	Técnico Operativo 314-04 Secretaría de Desarrollo Social
5	Gloria Alexis Cadena Bermeo	Secretaria código 440 grado 04	Técnico Administrativo 367-01 Secretaría de Gobierno
6	Betty Del Carmen Saavedra Guerra	Auxiliar administrativo código 407 grado 02	Secretario ejecutivo código 430 grado 05
7	Didier Claros Valenciano	Auxiliar área de la salud Código 412 Grado 01	Auxiliar administrativo código 407 grado 02
8	Nazly Debrays Rosero García	Profesional universitario código 219 Grado 02	Profesional universitario código 219 Grado 03
9	Yon Jairo Osorio Terranova	Técnico operativo código 314 grado 04	Profesional universitario código 219 Grado 02
10	Elia Ruth Cerón Cárdenas	Auxiliar administrativo código 407 grado 02	Secretaria código 440 grado 04 **

** El empleo desaparece una vez se retire el encargado

Vacancias definitivas provistas con nombramiento provisional

Dentro de los 29 empleos en vacancia definitiva, se encuentran 18 provistos con nombramiento provisional:

No.	Funcionario	Empleo nombrado provisionalmente
1	Yolanda Rivera	Profesional Especializada 242-07 Secretaría Salud
2	Doris Amparo Ortiz Ordoñez	Profesional Universitario 219-03 Secretaría Hacienda
3	Adriana Lucia Médicis	Profesional Universitario 219-03 Secretaría Salud
4	John Alexander Calderón Ortiz	Profesional Universitario 219-02 Secretaría Planeación
5	Fernando Rodríguez Andrade	Profesional Universitario 219-02 Secretaría Planeación
6	Ian David Unigarro Tupaz	Profesional Universitario 219-02 Secretaría Dllo Social
7	Claudia Magali Revelo Vallejo	Profesional Universitario 219-02 Secretaría Produc.
8	Oscar Iván Narváez Santacruz	Profesional Universitario 219-02 Secretaría Produc.
9	Wilton Yarilson Ortega Rosero	Profesional Universitario 219-02 Secretaría Infraestr.

No.	Funcionario	Empleo nombrado provisionalmente
10	Manuel Henry Cerro Pérez	Técnico Operativo Secretaría de Planeación. Tránsito
11	Haelly Dávila Guerrero	Técnico Operativo Secretaría de Planeación. Tránsito
12	Anibal Manolo López Sánchez	Técnico Administrativo 367-01 Secretaría Servicios
13	Freddy Javier Solarte Benavides	Técnico Administrativo 367-01 Secretaría de SSAD
14	Alba Carolina Burbano Melo	Técnico Administrativo 367-01 Oficina Asesora Jurídica
15	Leidy Juliana Valenzuela Cifuentes	Técnico Área Salud 323-01 Puerto Leguizamo salud
16	Nhora Amparo Flórez Chanchi	Secretaria Ejecutiva 425-07 Secretaría de Gobierno
17	Pablo Alexander Herrera Arcos	Auxiliar Administrativo 407-02
18	Gloria Amparo Jiménez Rodríguez	Auxiliar Administrativo 407-02

Distribución Empleos de Carrera Administrativa: Los empleos de carrera administrativa: ciento cincuenta y ocho (158) están distribuidos de la siguiente manera:

DEPENDENCIA	Cant. empleos	PROF.	TECNICO	ASISTENC
Comunicaciones	**1**	1	0	0
Oficina Asesora Jurídica	**4**	3	1	1
Oficina Control Interno Gestión	**3**	2	0	1
Secretaría de Planeación	**19**	12	6	1
Secretaría de Gobierno	**8**	3	3	2
Secretaría de Desarrollo Social	**5**	4	1	0
Secretaría Servicios Administrativos	**24**	10	5	9
Secretaría de Hacienda	**29**	16	4	9
Secretaría de Infraestructura	**6**	4	2	0
Secretaría de Desarrollo Agropecuario y Medio Ambiente	**7**	4	2	1
Secretaría de Productividad y Competitividad	**5**	4	0	1
Secretaría de Salud	**45**	14	8	23
Secretaría de Educación	**1**	1	0	0
TOTAL	**158**	**78**	**32**	**48**

Distribución Empleos de Libre Nombramiento y Remoción: Incluye dos cargos de Periodo uno por voto popular y uno por periodo fijo del jefe de Control Interno de Gestión y 31 empleos de libre nombramiento y remoción, para un total de 33 empleos, que según el nivel jerárquico se reportan en el cuadro siguiente:

DEPENDENCIA	Cant. empleos	NIVEL PLANTA DE PERSONAL				
		DIRECTIVO	ASESOR	PROF.	TECNICO	ASISTENC.
Despacho del Gobernador	**14**	1	5	3	3	2
Oficina Asesora Jurídica	**1**	1	0	0	0	0
Oficina Control Interno Gestión	**1**	1	0	0	0	0

DEPENDENCIA	Cant. empleos	NIVEL PLANTA DE PERSONAL				
		DIRECTIVO	ASESOR	PROF.	TECNICO	ASISTENC.
Secretaría de Planeación	**2**	2	0	0	0	0
Secretaría de Gobierno	**1**	1	0	0	0	0
Secretaría de Desarrollo Social	**1**	1	0	0	0	0
Secretaría Servicios Administrativos	**3**	2	0	1	0	0
Secretaría de Hacienda	**2**	1	0	1	0	0
Secretaría de Infraestructura	**1**	1	0	0	0	0
Secretaría de Desarrollo Agropecuario y Medio Ambiente	**1**	1	0	0	0	0
Secretaría de Productividad y Competitividad	**1**	1	0	0	0	0
Secretaría de Salud	**4**	4	0	0	0	0
Secretaría de Educación	**1**	1	0	0	0	0
TOTAL	**33**	**18**	**5**	**5**	**3**	**2**

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta permanente se encuentra provista en un 81.7%. El 18.3% correspondiente a 29 cargos en vacancia definitiva se encuentra provista mediante nombramientos provisionales 19, por encargo 10, un empleo en vacancia definitiva a la espera de nombramiento provisional por no encontrarse funcionario en planta que cumpla con los requisitos y un empleo se encuentra en proceso de encargo.

Durante la vigencia 2024 y hasta el 20 de enero de 2025, la provisión de manera definitiva de los 33 empleos de libre nombramiento y remoción, el empleo por voto popular y el de periodo fijo de la planta de personal de la Gobernación del Putumayo contó con la particularidad de la nulidad electoral del Gobernador, la que se hizo efectiva a partir del 8 de noviembre de 2024, situación que también incidió en algunos cambios de funcionarios de confianza, manteniéndose un 85% sin modificaciones.

Durante la vigencia 2024 y hasta el 20 de enero de 2025, la provisión de manera definitiva de los 158 empleos de carrera administrativa se encuentra en un 81.64% (129 empleos), de funcionarios que ya contaban con derechos de carrera de años anteriores, y con listas de elegibles producto del proceso de selección adelantado en el marco de la Convocatoria Territorial 2019. El 18.35% (29 empleos en vacancia definitiva) restante obedece a nombramientos provisionales, retiro por insubsistencia, y/o la renuncia voluntaria a los empleos.

En el “Plan Anual de Vacantes de la Gobernación del Putumayo Vigencia 2025” se puede ver con mayor detalle información relacionada con la evolución de la planta de personal, la distribución de empleos y vacancias que se presentan.

5. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

La provisión de los empleos vacantes en la Gobernación del Putumayo se realiza conforme el procedimiento establecido en la ley y decretos que reglamentan la materia y conforme el

Procedimiento para Selección de Personal de la Gobernación del Putumayo y en especial se tendrá en cuenta las siguientes etapas:

A. Determinación de la viabilidad presupuestal y necesidad del servicio.

Anualmente la Secretaría de Servicios Administrativos realiza la proyección presupuestal para el pago de la nómina del año siguiente, en la cual se encuentran estipulado el número de cargos por nivel y con la respectiva proyección de incremento salarial.

De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional relacionadas con la austeridad del gasto, la oficina de Gestión Humana verificará la existencia de disponibilidad de acuerdo a la proyección realizada para la vigencia 2025. Igualmente, el Área de Presupuesto deberá verificarse la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.

B. Determinación del tipo de provisión.

Cada caso puede analizarse de manera particular y en este sentido determinarse otras formas de garantizar la prestación del servicio. Entre las medidas a adoptar y de acuerdo con cada caso, puede contemplarse por ejemplo la reubicación de empleados y/o empleos que se encuentren en otras dependencias y que permitan satisfacer las necesidades en el servicio, pero priorizando la vinculación del total de la nómina de la entidad vigente.

Cuando se evidencie la necesidad de vinculación de personal adicional a la disponibilidad de la nómina actual, otras medidas pueden estar relacionadas con la realización de actividades de capacitación que permitan desarrollar y mejorar las habilidades o conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones de los servidores, permitiendo así cubrir la necesidad en el servicio. Igualmente, en el caso de provisión de empleos de libre nombramiento y remoción, puede plantearse la posibilidad de otorgar comisiones para el desempeño de estos empleos a funcionarios de la entidad que hayan demostrado las calidades requeridas para su desempeño, sin afectar la discrecionalidad propia para la provisión de estos empleos.

C. Análisis de perfiles.

De acuerdo con la naturaleza de la vacante (libre nombramiento y remoción, o carrera administrativa), el Área de Gestión Humana inicia los trámites establecidos en el procedimiento de vinculación de personal, así como en la normativa aplicable vigente para la provisión del empleo. Para la modalidad de provisión mediante encargo, esta etapa contempla la definición de las calidades acreditadas por los empleados con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos de desempeño de acuerdo con el empleo.

En las vinculaciones en período de prueba, se da aplicación a la normativa vigente en el sentido de adelantar los concursos abiertos de mérito para la provisión de dichos empleos, lo que contempla varias etapas del proceso de selección, llegando a la conformación final de una lista de elegibles.

Las listas de elegibles, resultado del proceso de selección mediante Convocatoria Territorial 2019, ya perdieron vigencia en tal sentido, la provisión definitiva se adelantará en una nueva convocatoria para proveer las vacancias definitivas existentes.

D. Financiación.

Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público establezca para cada vigencia, en lo que respecta a Recursos de la Nación con destino a gastos de personal y las directrices que determine la Asamblea Departamental en lo que tiene que ver con recursos propios destinados a gastos de personal. En todo caso, se realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como de la nómina del mismo, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la entidad.

6. ESTIMACIÓN DE COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO.

El presupuesto de ingresos y gastos para la vigencia 2025 fue aprobado por la Asamblea Departamental mediante Ordenanza No. 926 del 15 de noviembre de 2024. En dicho acto administrativo se encuentra determinado el monto para el gasto de personal de nómina.

Así mismo, mediante Decreto 380 del 31 de diciembre de 2024 “Por medio del cual se liquida el Presupuesto General de Rentas y Recursos de Capital y de Gastos o de Apropiaciones del Departamento del Putumayo, para la Vigencia Fiscal comprendida entre el 1º de enero al 31 de diciembre del año 2025” se determinan los gastos de personal de nómina.

Al respecto se precisa que la entidad asegurará la financiación de los empleos que se provean durante la vigencia, para los cuales se realizó la respectiva proyección presupuestal para la vigencia 2025.

7. RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTA

Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017.

Importante aquí señalar que la Administración Departamental en la vigencia anterior inició el proceso pre y contractual para modernizar la planta de personal de la entidad, en el marco normativo que rige para el tema. La firma consultora Unión Temporal SINERGIA Institucional se encuentra adelantando esta importante tarea que redundará en beneficio del personal y de la entidad en general, encontrándose en la fase de diagnóstico

8. CONTEXTO ESTRATEGICO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se articulará conforme el Plan de Desarrollo Departamental del Putumayo 2024-2027. Igualmente está enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG de la Gobernación del Putumayo.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2025.

Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = $\frac{\text{\# de empleos provistos}}{\text{\# de empleos de la planta}}$

Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) =

$$\frac{\text{\# de vacantes a 1° de enero de 2025} - \text{\# de vacantes de la planta a la fecha}}{\text{\# de vacantes a 1° de enero de 2025}}$$

Nivel de avance en la provisión de vacantes definitivas (%) =

$$\frac{\text{\# vacantes definitivas a 1° de enero de 2025} - \text{\# vacantes definitivas a la fecha}}{\text{\# vacantes definitivas a 1° de enero de 2025}}$$

PUTUMAYO
PARAISO ENCANTADOR

Elaboró	Luz Adriana Santacruz Mejía	Profesional Especializada	Oficina Gestión Humana	
Revisó	Clara Rocío Sotto Medina	Secretario de Despacho	Secretaría Servicios Administrativos	