



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

Plan Anual de Vacantes





PRESENTACIÓN

El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la Alcaldía

El presente documento muestra la información correspondiente a los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y que fueron reportados a la Oferta Pública de Empleos de Carrera –OPEC, los cuales actualmente se encuentran provistos bajo la modalidad de encargo con personal de carrera administrativa y por nombramiento en provisionalidad, mientras se ejecute el proceso de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, de acuerdo con los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad y transparencia como lo establece la norma.



NORMATIVIDAD

El Plan de Vacantes 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.

Por otra parte, el Decreto 1083 de 2015, impone a las entidades el deber de reportar a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO, la Oferta pública de Empleos de Carrera – OPEC- de los empleos que se encuentren vacantes de manera definitiva.

De igual forma el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, ordena a las entidades públicas antes referidas reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva según el procedimiento que defina la CNSC, estableciendo los lineamientos, plazo y otras instrucciones a través del Acuerdo 2019100008726 de 2019 y Circular Externa 0006 de marzo de 2020.

Sentencia C-183 de 2019 de la Corte Constitucional, establece la "planeación conjunta y armónica del Concurso de méritos" son necesarias las dos voluntades tanto de la CNSC y la Entidad.

Artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, establece que, con el fin de reducir la provisionalidad del empleo público, la CNSC debe coordinar con la entidad los procesos de selección para el ingreso de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva.

Acuerdo 0359 del 30 de noviembre de 2020, por el cual se establecen las reglas del proceso de selección 1523 de 2020 para la Alcaldía Municipal de San Juan de Pasto

Decreto 989 del 9 de julio de 2020, establece lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.

Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021, relacionado a la Protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que ostenten la condición de prepensionados.



Tabla de contenido

1. OBJETIVO.....	5
1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
2. ALCANCE	8
3. GLOSARIO	8
3.1. EMPLEO PÚBLICO:	9
3.2. NIVELES JERÁRQUICOS:	9
3.3. NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES:	9
4. ARTICULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES	10
5. CONTEXTO DIAGNÓSTICO.....	10
5.1. PLANTA DE PERSONAL ALCALDÍA DE PASTO.....	13
6. VACANTES ACTUALES	17
7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN	18
7.1. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO	18
7.1.1. ENCARGO	18
7.1.2. REUBICACIONES	21
7.2. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN VACANTES DEFINITIVAS POR CONCURSO DE MÉRITOS.....	21
8. PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO	22



1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Generar estrategias que permitan conocer el estado de vacancia y proveer el talento humano en cada una de las dependencias de la Alcaldía de Pasto, de tal forma que se logren identificar las necesidades en la planta de personal y se disponga del mismo para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la situación de vacancia y provisión 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. ALCANCE

El Plan Anual de vacantes es una herramienta que se aplicará en el corto y mediano plazo de tal forma que se establezca lo siguiente:

- Establecer las necesidades de personal necesario para el logro de los objetivos trazados.
- Identificar de qué forma se cubrirán las vacantes de personal.
- Estimación de los recursos necesarios, recaudo para financiar los costos para el desarrollo del proceso de selección por méritos para proveer las vacantes definitivas.

3. GLOSARIO

Con el fin de comprender más fácilmente este Plan se muestran a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento, las cuales se basan en el Decreto No. 785 de 2005, por medio del cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación



y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales.

3.1. EMPLEO PÚBLICO

En el artículo 2º, se 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”.

De igual forma define que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a lo establecido por la norma, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.”

3.2. NIVELES JERÁRQUICOS

En el artículo 3º se mencionan 5 niveles jerárquicos que se definen de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, competencias y requisitos exigidos para su desempeño.

- Nivel Directivo
- Nivel Asesor
- Nivel Profesional
- Nivel Técnico
- Nivel Asistencial

3.3. NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES

- Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- 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.
- Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y 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 internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.



- 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.
- Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

4. ARTICULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

Con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de la entidad, el cumplimiento de sus metas, su plan de gestión y brindar un buen clima laboral y de bienestar para sus funcionarios, es necesario contar con una planta de personal provisionada, siempre y cuando la provisión de los cargos se realice bajo la normatividad vigente.

Para garantizar el cumplimiento del Plan Operativo Anual de la entidad, se debe contar con la planta de cargos provistos en su totalidad, para esto se realizan movimientos en la planta de personal, por medio de los cuales se cubren las vacantes de tal forma que no se vean afectadas las necesidades de la organización. PLANTA DE PERSONAL ALCALDÍA DE PASTO

El Decreto 0222 del 24 de julio de 2019 "por el cual se modifica parcialmente el decreto 0786 del 26 de diciembre de 2014, se compila y se estructura la planta global de cargos de la Alcaldía Municipal de Pasto:

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



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

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



Número Empleos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado
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				

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				



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

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
Total 64				

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
TOTAL 65	



5. VACANTES ACTUALES

Actualmente se encuentran reportadas a la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC, 565 vacantes tanto del nivel central como de la Secretaría de Educación, dicha convocatoria se encuentra en la fase de reclamaciones por parte de quienes no resultaron admitidos.

Provisión de empleos cantidad de vacantes	Vacantes
Provisto en encargo	141
Provisionalidad	424
Total	565

Del total de empleos en vacancia definitiva reportados a la OPEC, el 75% se encuentran provistos con personal vinculado a través de nombramiento provisional y sólo un 25% con personal de carrera administrativa bajo la modalidad de encargos.

6. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

La provisión de los empleos vacantes de la planta de personal de la Alcaldía de Pasto se hará de la siguiente manera:

- Libre nombramiento y remoción: Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos.
- Alcalde: elección popular.
- De periodo fijo: De conformidad a lo establecido por el Decreto 989 de 2020 relacionado con el cumplimiento de las competencias y requisitos exigidos para el empleo de Jefe de Oficina de Control Interno.
- De carrera administrativa: Serán provistos así:
 - En periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.
 - ✓ En encargo mientras se surte el proceso de selección por méritos
 - ✓ Provisional en caso de que no pueda ser provisto bajo la modalidad de encargo con personal de carrera administrativa



6.1. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN A CORTO PLAZO

6.1.1. ENCARGO

La Subsecretaría de Talento Humano adelantará el proceso de encargo teniendo en cuenta el tipo de vacante (temporal o definitiva para cada empleo.

Los presupuestos para que proceda el derecho preferencial de encargo de un servidor de carrera son:

- a) Acreditar los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo a proveer transitoriamente

Para su verificación se tiene en cuenta el Manual Específico de Funciones y Competencias laborales, se constata cuál de los servidores de carrera reúne los estudios y experiencia requeridos para el desempeño del cargo.

- b) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer.

Este requisito corresponde a la idoneidad y capacidad que ostenta un servidor para obtener y ejercer un cargo, el análisis y valoración de su cumplimiento debe ser objetiva y soportado en evidencias, a fin de determinar cuál(es) de ellos reúnen las condiciones para desempeñar el empleo a proveer.

Para entender lo antes señalado desde el punto de vista psicológico, es necesario conocer sus definiciones

Aptitud o capacidad: Atributos permanentes del individuo que influyen su desempeño frente a diferentes labores o actividades

Habilidad: Destrezas desarrolladas o aprendidas que facilitan el aprendizaje o la adquisición más rápida de un nuevo conocimiento.

El método utilizado por la Subsecretaría de Talento Humano para recolectar las evidencias de las aptitudes y habilidades, es el de aplicación de pruebas psicométricas, el cual permite clasificar a los servidores en orden de mérito.

- c) No tener sanción disciplinaria en el último año.



Existe sanción disciplinaria cuando al cabo de un procedimiento administrativo disciplinario, se ha emitido un fallo y éste se encuentra en firme.

- d) Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente o, en su defecto satisfactoria, de conformidad con el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019.

La calificación definitiva es la obtenida en el año inmediatamente anterior en el empleo sobre el que ostenta derechos de carrera, o en un empleo de carrera que desempeñe en encargo.

- e) El encargo debe recaer en el empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer en la planta de cargos de la Alcaldía.

Para el otorgamiento del derecho de encargo se examinará en orden descendente la escala jerárquica de titulares de carrera, verificando inicialmente en el empleo inmediatamente inferior con el fin de establecer si existe titular de carrera que acredite todas las condiciones y requisitos para ser encargado. Los servidores que se encuentran encargados serán tenidos en cuenta, atendiendo para ello, la posición jerárquica que ocupan como titulares de derecho de carrera y no el empleo que ejerzan en encargo.

Una vez efectuado el estudio por parte de la Subsecretaría de Talento Humano, se evidencia que existe pluralidad de servidores de carrera administrativa con derecho a ser encargados porque acreditan todos los requisitos, se debe publicar a través de intranet el listado de los servidores de carrera que cumplen los requisitos para ser encargados del empleo a proveer, con el objeto de que manifiesten su interés mediante comunicación oficial a través del medio más expedito disponible.

Si continúa la pluralidad de servidores se podrá acudir a criterios de desempate tales como:

- ✓ -Mayor experiencia relacionada
- ✓ -Pertener a la misma dependencia en la que se encuentra el empleo a proveer
- ✓ -Contar con distinciones, reconocimiento u honores
- ✓ -Acreditar educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo exigido para el cargo.

Agotado el procedimiento correspondiente se debe efectuar mediante acto administrativo el nombramiento en encargo al servidor que acredite el cumplimiento de todos los requisitos.



Si por medio del estudio se concluye que no existen servidores de carrera administrativa que cumplan con los requisitos, la subsecretaría de Talento Humano procederá a la vinculación mediante nombramiento provisional, a través del correspondiente acto administrativo.

➤ PUBLICACIÓN DEL ACTO ADMINISTRATIVO

El acto administrativo de otorgamiento de encargo se publica en la intranet de la entidad, por el término de diez (10) días hábiles, dentro de los cuales los servidores de carrera administrativa que se consideren afectados podrán presentar reclamación ante la comisión de personal en primera instancia y en segunda ante la CNSC.

El servidor público encargado desempeñará el empleo vacante en la dependencia para la cual se adelantó el proceso como mínimo seis (6) meses. El jefe de la dependencia donde ha sido asignado deberá realizar el entrenamiento en el puesto de trabajo, de acuerdo a lo establecido en la norma.

6.1.2. REUBICACIONES

Con el fin de cubrir las necesidades de personal de las distintas dependencias de la alcaldía se realizarán reubicaciones de los servidores de la entidad a que haya lugar, La reubicación podrá hacerse cuando medien las siguientes razones:

- Urgencia por cubrir vacancias que comprometan la prestación del servicio.
- Por falta de personal calificado necesario en la dependencia.
- Por exigencias de la propia naturaleza del cargo.
- Por solicitud del Comité de Convivencia Laboral.
- Riesgo en la integridad del servidor público debidamente comprobado
- Por solicitud del servidor público y priorizando si tiene motivación.
- Por mejoramiento en la calidad de vida laboral del servidor público-estudios y competencias (ubicación domicilio-sitio de estudio).
- Experiencia y especiales condiciones profesionales del servidor que hagan necesaria la prestación de sus servicios en determinada dependencia
- Por atención a restricciones o recomendaciones médicas

6.2. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN VACANTES DEFINITIVAS POR CONCURSO DE MÉRITOS

Una vez se conozca la lista de elegibles como resultado del proceso de selección No. 1523 adelantado por la CNSC, se deben proveer en período de prueba los empleos convocados a concurso, igualmente durante su vigencia la lista de elegibles podrá ser utilizada para proveer las vacantes definitivas de cargos



equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015 "Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado del proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en el Decreto 1415 del 4 de noviembre de 2021.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo."

Resumen de empleo por nivel jerárquico

Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de vacantes	Cantidad de Vacantes Ascenso
Asesor	1	1	1
Profesional	66	102	65
Técnico	29	141	36
Asistencial	14	321	48
	110	565	150



Resumen de vacantes por estado de provisión

Provisión de empleos cantidad de vacantes	Vacantes
Provisto en encargo	141
Provisionalidad	424
Total	565

7. PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de lograr cumplir con el Plan Anual de Vacantes, la Alcaldía de Pasto tiene en cuenta las siguientes acciones para su respectivo seguimiento:

- El Plan Anual de Vacantes se desarrolla con base en las directrices que al respecto imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.
- A través de los procesos de encargo que adelante la entidad tanto del nivel central como del sector educativo

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	Subsecretaría Talento Humano, Alcalde	Febrero 2022	Diciembre 2022



			Nomenclatura y clasificación de empleos.			
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 – Resultado Proceso 1523 de 2020	Lista de elegibles Selección de opcionales	Encargo Nombramiento provisional Solicitud del interesado	Evaluated, Evaluador, Subsecretaría Talento humano, Control Interno, Gestión Institucional	Fecha supeditada a publicación de lista de elegibles y firmeza	Diciembre 2022
1.5	Nombramiento en Periodo de prueba	Acto Administrativo de Nombramiento	Actos administrativos de nombramiento y posesión	Subsecretaría de Talento Humano	Fecha supeditada a publicación de lista de elegibles y firmeza	Diciembre 2022