# PLAN DE VACANTES DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2025

Autores: Secretaría General-Talento Humano

Versión:01

Fecha: enero 2025

Este documento es propiedad intelectual de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria (UPRA). Solo se permite su reproducción parcial, cuando no se use con fines comerciales, citando este documento así: Apellido del autor, Inicial del nombre. (2024). Título del documento. Bogotá: UPRA. Recuperado de <URL de ubicación del documento>.

UPRA

**Tabla de contenido**


**Índice de tablas ..... 3**

**Índice de ilustración ..... 4**

**INTRODUCCIÓN ..... 5**

**1. DESCRIPCIÓN DE LA UPRA Y CONTEXTO ESTRATEGICO ..... 6**

**2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2023 -2026 ..... 9**

**3. MARCO NORMATIVO ..... 12**

**4. ALCANCE Y OBJETIVOS ..... 16**

**4.1 Objetivo General ..... 16**

**4.2 Objetivos Específicos ..... 16**

**5. DESCRIPCIÓN DE LA PLANTA DE LA UPRA ..... 17**

**5.1. Distribución de la planta de personal administrativo por niveles ocupacionales: ..... 18**

**5.2 Distribución de la planta de personal por dependencias de la Unidad ... 19**

**5.3 Ocupación de la Planta de Personal ..... 20**

**5.4 Vacantes actuales ..... 21**

**6. VACANTES DEFINITIVAS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA 22**

# Índice de tablas

Tabla 1 Marco Normativo ..... 12
Tabla 2 Planta de personal ..... 17
Tabla 3 Distribución de la planta ..... 18
Tabla 4 Distribución de la planta por dependencias ..... 19
Tabla 5 Ocupación de la planta ..... 20
Tabla 6 Vacantes Definitivas ..... 22

# Índice de ilustración

Ilustración 1. Estructura Organizativa ..... 10
Ilustración 2 . Mapa procesos ..... 11
Ilustración 3 Distribución de la planta ..... 18

# INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes de la UPRA es una parte fundamental del Plan Estratégico de Talento Humano 2022, en cumplimiento del Decreto 612 de 2018. Este plan tiene como objetivo identificar las características de los empleos dentro de la Unidad, la situación de provisión y realizar un análisis detallado de las vacantes en la carrera administrativa, clasificadas en provisionalidad, encargo y vacantes no cubiertas, desglosadas por nivel jerárquico. De esta manera, se busca ofrecer un instrumento eficaz para la gestión estratégica de los recursos humanos.

Este plan se ajusta a lo establecido por la Ley 909 de 2004, especialmente en su artículo 15, numeral 2, que establece las funciones de las Unidades de Personal. Entre estas funciones se encuentran: a) la elaboración de los planes estratégicos de recursos humanos y b) la formulación del Plan Anual de Vacantes, el cual debe ser remitido al Departamento de la Función Pública, para su uso en la planificación de recursos humanos.

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta clave para programar la provisión de empleos con vacancia definitiva. En este plan se debe detallar la cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de los empleos vacantes, así como indicar si corresponden a áreas misionales o de apoyo. Además, facilita la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, permitiendo a las entidades públicas realizar una correcta programación en la provisión de estos empleos.

Este plan incluye la siguiente información

i. Descripción de la UPRA y contexto estratégico
ii. Objetivos estratégicos
iii. Marco normativo
iv. Alcance y objetivos
v. Descripción de la planta de la UPRA,
vi. Vacantes definitivas

# 1.DESCRIPCIÓN DE LA UPRA Y CONTEXTO ESTRATEGICO

La Unidad de Planificación de Tierras Rurales Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios UPRA, es una unidad administrativa especial de carácter técnico y especializado, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, con autonomía presupuestal, administrativa, financiera y técnica. Conforme a su naturaleza jurídica y funciones Decreto 4145 de 2011, debe orientar la política de gestión del territorio para usos agropecuarios. Para ello la UPRA planificará, producirá lineamientos, indicadores y criterios técnicos para la toma de decisiones sobre el ordenamiento social de la propiedad de la tierra rural, el uso eficiente del suelo para fines agropecuarios, la adecuación de tierras, el mercado de tierras rurales, y el seguimiento y evaluación de las políticas públicas en estas materias.

**Dirección General**

La Dirección General de la UPRA, dirige la Unidad, ejerce la representación legal y realiza la ordenación del gasto.

**Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.**

Es una oficina de carácter técnico que se encarga de la gestión de información, análisis de la información y sus tecnologías, los sistemas de información y de las comunicaciones internas y externas de la Unidad.

**Dirección de Ordenamiento de la Propiedad y Mercado de Tierras:**

Esta dirección técnica se encarga de la formulación de los lineamientos, criterios, instrumentos en materia de ordenamiento social de la propiedad, mercado de tierras, ordenamiento territorial y el seguimiento y evaluación en esas materias, para la gestión del territorio rural. Se articula y complementa con los temas de ordenamiento productivo a través del desarrollo de políticas de gestión Nacional y Territorial.

**Dirección de Uso Eficiente del Suelo y adecuación de Tierras.**

Esta dirección técnica se encarga de la formulación de los lineamientos, criterios, instrumentos en materia de uso eficiente del suelo, la adecuación de tierras, gestión de cadenas productivas y el seguimiento y evaluación en esas materias, para la gestión del territorio rural.

Se articula y complementa con los temas de ordenamiento social de la propiedad a través del desarrollo de políticas de gestión Nacional y Territorial.

**Secretaría General:**

Le corresponde el desarrollo de temas claves para a la gestión institucional, como el de talento humano, contratación, recursos físicos, gestión documental y gestión financiera y contable. Así mismo, ejerce el juzgamiento en primera instancia en materia Disciplinaria.

### 1.1. Misión

Orientar la política pública de planificación en la gestión del territorio para usos agropecuarios que contribuya a la productividad y competitividad, la seguridad jurídica de la tenencia de la tierra y el uso eficiente del suelo rural.

### 1.2. Visión

Al 2026, la UPRA incidirá en el desarrollo y ordenamiento territorial para la producción sostenible de alimentos, basado en el ordenamiento productivo y social de la propiedad rural y en la gobernanza de la información sectorial

### Principios Institucionales

De acuerdo con el Plan Estratégico Institucional 2023-2026, los principios que rigen el quehacer institucional en la UPRA son:

**Responsabilidad social:** En la UPRA nos comprometemos a realizar procesos de planificación que incidan positivamente en las comunidades, orientando la gestión agropecuaria, aportando a la seguridad alimentaria y contribuyendo a la sustentabilidad ambiental.

**Transparencia:** En la UPRA actuaremos garantizando la claridad, la nitidez, la imparcialidad y la buena fe, asegurando el buen uso de los recursos, la optimización de nuestra gestión y la disponibilidad de la información a partir de un adecuado proceso de rendición de cuentas. Trabajo en equipo Unir los esfuerzos de

manera coordinada, para dar cumplimiento a los objetivos trazados en la UPRA, buscando siempre el bien común.

**Identidad:** En la UPRA prevalece el sentido de pertenencia, la vocación de servicio y la objetividad de todo el personal que la integra.

**Aprendizaje y creatividad:** En la UPRA, el sello institucional se destaca por el compromiso frente a la generación del conocimiento y su correcta aplicación, la innovación y la aplicación de buenas prácticas en pro de la mejora continua en todos los ámbitos de nuestra gestión.

**Valores Institucionales**

En la UPRA, de acuerdo con el Manual "Código de Integridad" de la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria UPRA, se incorporan como valores del servicio público los siguientes:

**Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

**Respeto:** Reconocimiento, valor y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia o cualquier otra condición.

**Compromiso:** Consciencia de la importancia del rol como servidor público y disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se comparten las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

**Diligencia:** Cumplimiento de los deberes, funciones y responsabilidades asignadas de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

**Justicia:** Actuar con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

**Solidaridad:** Realizar acciones en beneficio de otras personas, mediante la práctica de apoyo mutuo, sin recibir nada a cambio.

# 2.OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2023 -2026

I. Mejorar la Gestión de los Instrumentos territoriales de planificación del desarrollo y ordenamiento agropecuario.

II. Aumentar la capacidad de gestión y gobernanza de información agropecuaria para el ordenamiento productivo y social de la Propiedad Rural.

III. Orientar las comunicaciones al servicio de la gente, los territorios y la Institucionalidad.

IV. Fortalecer el desempeño institucional, los sistemas de gestión, el talento humano para la satisfacción de las necesidades como soporte a la Planificación del Territorio Rural Agropecuario.

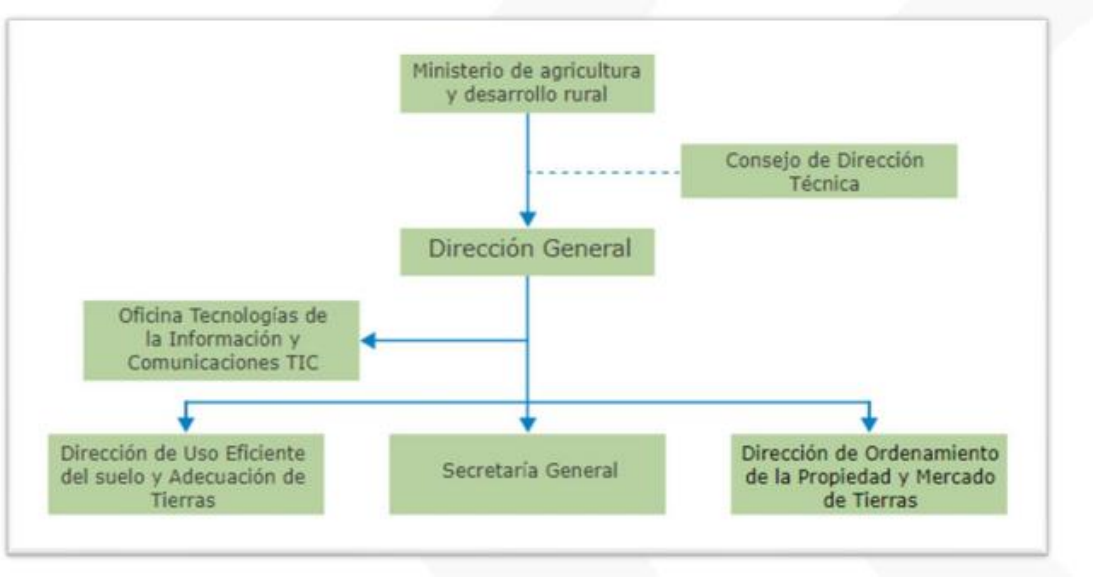
V. Fortalecer la Planificación del Territorio Rural Agropecuario para el Ordenamiento Productivo y Social de la Propiedad Rural orientado al derecho humano a la alimentación

**Estructura Organizativa**

Para el cumplimiento del objeto y funciones tiene establecida la siguiente estructura:

- Decreto 4145 de 2011
- Decreto 484 de 2019

Ilustración 1. Estructura Organizativa




**Mapa de Procesos**

Mediante la resolución N°193 de 2019, se adoptó el mapa de procesos institucional el cual hace parte del Sistema de Gestión -SG- y muestra de manera gráfica la secuencia e interacción en los diferentes niveles de procesos, estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación, que orientan la gestión institucional, para atender los requerimientos de los diferentes grupos de valor. Se trata de 12 procesos institucionales organizados de acuerdo con su categoría 3 estratégicos, 2 misionales, 6 de apoyo a gestión y 1 de evaluación independiente, para poder atender los requerimientos de los grupos de valor de la Unidad.

Ilustración 2 . Mapa procesos

Fuente: Resolución 193 de 2019 – UPRA.

# 3.MARCO NORMATIVO

Tabla 1 Marco Normativo

| NORMATIVIDAD | APLICACIÓN |
|---|---|
| Ley 909 de 2004: Literal b), artículo 15 | Relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que 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". |
| Decreto 2482 de 2012: | Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto en el literal c) del artículo 3º. dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes. |

| | |
|---|---|
| Decreto 1083 de 2015: Artículo 2.2.5.3.1 | Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan. |
| Decreto 1083 de 2015: Artículo 2.2.5.3.3 | Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un |

| | |
|---|---|
| | empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera". |
| Decreto 1083 de 2015: Artículo 2.2.5.5.42 | Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera". "Artículo |
| | 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos". |
| Decreto 1083 de 2015: Artículo 2.2.19.2.2 | Modalidades de concursos. Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles. |

| | |
|---|---|
| Decreto 1083 de 2015: Artículo 2.2.22.3.14. | Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (…) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano. |

*Fuente: Elaboración Propia Secretaria General*

# 4.ALCANCE Y OBJETIVOS

El Plan Anual de Vacantes 2025 tiene como finalidad identificar y planificar las necesidades de personal en la Unidad, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, para garantizar la cobertura adecuada de los puestos vacantes. A través de este plan, se definirán las estrategias necesarias para la provisión de los empleos con vacancia definitiva, asegurando que la estructura organizacional cuente con el talento humano necesario para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

## 4.1 Objetivo General

Garantizar la adecuada provisión de personal en la Unidad para la vigencia 2025, mediante la identificación y planificación de las necesidades de vacantes, tanto cuantitativas como cualitativas, alineando los recursos humanos disponibles con los requerimientos organizacionales y los objetivos estratégicos de la institución.

## 4.2 Objetivos Específicos

Actualizar la información sobre las vacantes de empleo en la carrera administrativa de la Unidad de Planificación de Tierras Rurales, Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios (UPRA), con el fin de determinar las necesidades actuales de personal en su planta de recursos humanos.

Desarrollar e implementar estrategias de previsión para la cobertura de vacantes en cumplimiento con la normativa legal vigente, con el propósito de garantizar una gestión adecuada y eficiente de la planta de personal de la UPRA.

# 5.DESCRIPCIÓN DE LA PLANTA DE LA UPRA

La planta de personal de la Unidad de Planificación de Tierras Rurales, Adecuación de Tierras y Usos Agropecuarios (UPRA) está compuesta por los empleos permanentes necesarios para cumplir con los objetivos y funciones asignadas a la entidad. Estos empleos están identificados y organizados jerárquicamente, siguiendo el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos establecido por los Decretos 4146 de 2011 y 952 de 2013.

**Planta de Personal:**

Corresponde a los 67 empleos que se encuentran distribuidos así:

Tabla 2 Planta de personal

| N.º de Empleos | Denominación del Cargo | Código | Grado |
|---|---|---|---|
| **DESPACHO DEL DIRECTOR** | | | |
| 1 | Director General | 0015 | 23 |
| 5 | Asesor | 1020 | 12 |
| 2 | Profesional Especializado | 2028 | 20 |
| 1 | Secretario Ejecutivo | 4210 | 24 |
| 1 | Conductor Mecánico | 4103 | 19 |

| N.º de Empleos | Denominación del Cargo | Código | Grado |
|---|---|---|---|
| **PLANTA GLOBAL** | | | |
| 1 | Secretario General | 0037 | 20 |
| 2 | Director Técnico | 0100 | 20 |
| 1 | Jefe de Oficina | 0100 | 19 |
| 9 | Profesional Especializado | 2028 | 22 |
| 17 | Profesional Especializado | 2028 | 20 |
| 15 | Profesional Especializado | 2028 | 17 |
| 6 | Técnico Administrativo | 3124 | 16 |
| 4 | Secretario Ejecutivo | 4210 | 22 |
| 1 | Auxiliar Administrativo | 4044 | 16 |
| 1 | Conductor Mecánico | 4103 | 19 |

*Fuente: Elaboración Propia Secretaria General*

## 5.1. Distribución de la planta de personal administrativo por niveles ocupacionales:

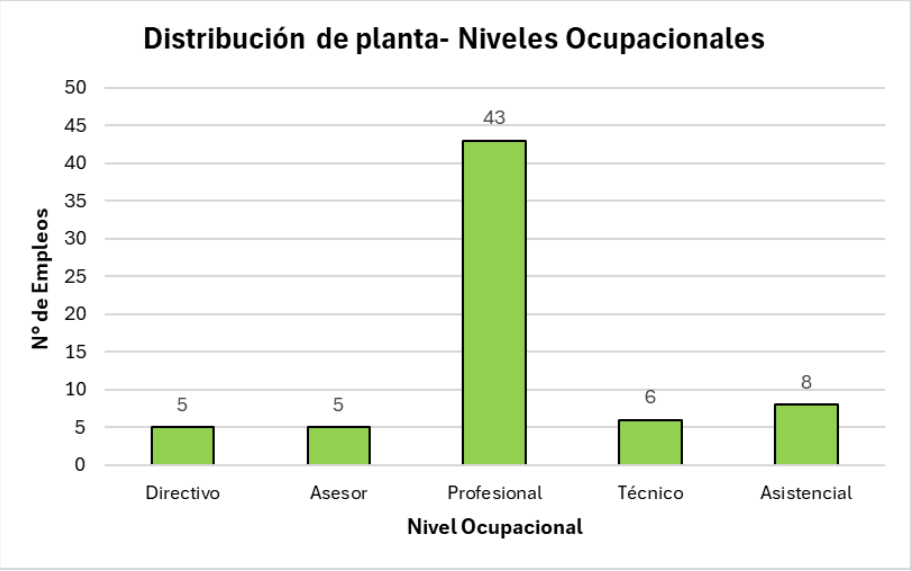
La planta de personal de acuerdo, con las atribuciones dadas en los Decretos 4146 de 2011 y 952 de 2013, se ha distribuido de la siguiente manera:

Tabla 3 Distribución de la planta

| No. de Empleos | Nivel Ocupacional | Peso% |
|---|---|---|
| 5 | Directivo | 7,5 |
| 5 | Asesor | 7,5 |
| 43 | Profesional | 64,1 |
| 6 | Técnico | 9,0 |
| 8 | Asistencial | 11,9 |
| **67** | **TOTAL** | **100,0** |

*Fuente: Elaboración Propia Secretaria General*

Ilustración 3 Distribución de la planta



## 5.2 Distribución de la planta de personal por dependencias de la Unidad

Los 67 empleos de la planta de personal por dependencias respecto a la estructura del Decreto 4145 de 2011 es la siguiente:

Tabla 4 Distribución de la planta por dependencias

| **Dirección General** | | |
|---|---|---|
| **No.** | **Nivel** | **Denominación** |
| 1 | Directivo | Director General 0015-23 |
| 5 | Asesor | Asesor 1020-12 |
| 2 | Profesional | Profesional Especializado 2028-20 |
| 1 | Asistencial | Secretario Ejecutivo 4210-24 |
| 1 | Asistencial | Conductor Mecánico 4103-19 |
| **Dirección Técnica de Uso Eficiente del Suelo y Adecuación de Tierras** | | |
| **No.** | **Nivel** | **Denominación** |
| 1 | Directivo | Director 0100-20 |
| 4 | Profesional | Profesional Especializado 2028-22 |
| 5 | Profesional | Profesional Especializado 2028-20 |
| 3 | Profesional | Profesional Especializado 2028-17 |
| 1 | Asistencial | Secretario Ejecutivo 4210-24 |
| **Dirección Técnica de Ordenamiento y Mercado de Tierras** | | |
| **No.** | **Nivel** | **Denominación** |
| 1 | Directivo | Director 0100-20 |
| 3 | Profesional | Profesional Especializado 2028-22 |
| 5 | Profesional | Profesional Especializado 2028-20 |
| 3 | Profesional | Profesional Especializado 2028-17 |
| 1 | Asistencial | Secretario Ejecutivo 4210-24 |
| **Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones** | | |
| **No.** | **Nivel** | **Denominación** |
| 1 | Directivo | Jefe de Oficina 0100-19 |
| 2 | Profesional | Profesional Especializado 2028-22 |
| 4 | Profesional | Profesional Especializado 2028-20 |
| 5 | Profesional | Profesional Especializado 2028-17 |
| 1 | Asistencial | Secretario Ejecutivo 4210-24 |
| **Secretaria General** | | |

| No. | Nivel | Denominación |
|---|---|---|
| 1 | Directivo | Secretario General 0037-20 |
| 3 | Profesional | Profesional Especializado 2028-20 |
| 4 | Profesional | Profesional Especializado 2028-17 |
| 6 | Técnico | Técnico Administrativo 3124-16 |
| 1 | Asistencial | Secretario Ejecutivo 4210-24 |
| 1 | Asistencial | Conductor Mecánico 4103-19 |
| 1 | Asistencial | Auxiliar Administrativo 4044-16 |

*Fuente: Elaboración Propia Secretaria General*

## 5.3 Ocupación de la Planta de Personal

La ocupación de la Planta de Personal de la UPRA a 31 de diciembre de 2025 es la siguiente:

Tabla 5 Ocupación de la planta

| Nivel Ocupacional | Nombramiento Ordinario | Carrera Administrativa | | | Encargos | Vacantes | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Libre Nombramiento y remoción | Nombramiento Definitivo | Nombrados en periodo de prueba | Nombramiento Provisional | | | |
| Directivo | 4 | | | | 1 | 1 | **5** |
| Asesor | 5 | | | | | | **5** |
| Profesional Especializado grado 22 | | 7 | 1 | | 1 | 1 | **9** |
| Profesional Especializado Grado 20 | 2 | 15 | 2 | | 2 | | **19** |
| Profesional Especializado grado 17 | 1 | 11 | | 1 | | 2 | **15** |
| Técnico | | 5 | 1 | | | | **6** |
| Asistencial | 2 | 4 | 1 | 1 | | | **8** |
| | **14** | **42** | **5** | **2** | | **4** | **67** |

*Fuente: Elaboración Propia Secretaria General*

## 5.4 Vacantes actuales

En el nivel profesional Especializado se diferencian 2 niveles:

- Profesional Especializado grado 22 con 1 vacante en DOPMT, OPEC 144517 se encuentra en proceso de autorización de lista de elegibles.
- Profesional especializado grado 17 hay 1 vacante (1 en DOPMT), la cual está en proceso de verificación de hojas de vida para seleccionar el profesional de mayor idoneidad y experiencia mediante nombramiento provisional, lo anterior teniendo en cuenta que el servidor público del cargo se encuentra en encargo en un profesional especializado grado 20 en la Secretaría General.

- Profesional especializado grado 17 hay 1 vacante (1 en SG), la cual está en proceso de publicación en la página web para la recepción de hojas de vidas, mediante nombramiento provisional, lo anterior teniendo en cuenta que la servidora pública del cargo se encuentra en vacancia temporal en ocasión a periodo de prueba en otra entidad en un profesional especializado grado 20.

En el nivel Directivo se encuentra:

- Director General Código 0015 Grado 23 con 1 vacante a espera de la instrucción por parte del Ministerio De Agricultura y Desarrollo Rural.

# 6. VACANTES DEFINITIVAS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

A continuación, se presenta tabla con el estado actual de las vacantes por dependencia y nivel de empleo a 31 de enero de 2025.

Tabla 6 Vacantes Definitivas

| EMPLEO | | VACANTES | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Dependencia** | **Dirección** | **TIC** | **DOPMT** | **DUESAT** | **SG** | **TOTAL** |
| **Gerencia pública** | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | **1** |
| **Profesional Especializado 2028 grado 22** | N/A | 0 | 1 | 0 | 0 | **1** |
| **Profesional Especializado 2028 grado 20** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| **Profesional Especializado 2028 grado 17** | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | **2** |
| **Técnico Administrativo 3124 grado 16** | NA | N/A | NA | NA | 0 | **0** |
| **Secretario Ejecutivo 4210-22** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** |
| **Conductor mecánico 4103 - 19** | 0 | N/A | NA | NA | 0 | **0** |
| **Auxiliar administrativo 4044 grado 16** | NA | N/A | NA | NA | 0 | **0** |
| **Total, por dependencia** | **1** | **0** | **2** | **0** | **1** | **4** |

*Fuente: Elaboración Propia Secretaría General*