

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
BOGOTÁ VIRTUAL Y DISTANCIA

ESPECIALIZACIÓN EN ALTO GOBIERNO

ESTUDIO TÉCNICO DE LA MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y LA
PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA PLANTA CENTRAL DE LA
GOBERNACIÓN DE NARIÑO

Modalidad: Monografía

Autora

LINA NATHALY CÁRDENAS BENAVIDES

Directora

GLORIA PATRICIA FIGUEROA OVALLE

Magister en Gobierno, Políticas Públicas y Desarrollo Territorial

SAN JUAN DE PASTO, COLOMBIA

OCTUBRE, 2025

Resumen

El presente estudio técnico tiene como objetivo fundamental liderar la modernización administrativa y la modificación de la planta central de la Gobernación de Nariño para fortalecer su capacidad organizacional y asegurar el cumplimiento efectivo de los programas y metas del Plan de Desarrollo 2024-2027 "Nariño País, Región para el Mundo". El diagnóstico institucional identificó la ausencia de dependencias con competencias integrales y capacidad de gestión suficiente para abordar políticas públicas estratégicas, como la paz total, la seguridad y la atención a la juventud, lo que ha generado fragmentación e ineficiencia. Para corregir esto, la propuesta central consiste en la creación de cuatro (4) nuevas dependencias especializadas: la Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana, que consolidará la institucionalidad para liderar la Política de Paz Total; la Secretaría de Minas y Transición Energética, que impulsará el desarrollo sostenible, la minería responsable y la transición energética justa; la Subsecretaría de Juventud, para atender de manera especializada los desafíos de la población joven; y la Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano, para liderar la transparencia, la rendición de cuentas, la participación y el servicio al ciudadano (en cumplimiento de la Ley 2052 de 2020). Desde el punto de vista financiero, el análisis concluye que el impacto fiscal del proyecto es compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, y para su implementación se requiere la creación de 16 nuevos cargos que permitan operar la nueva estructura. En conclusión, esta modernización busca eliminar los vacíos estructurales y la fragmentación de la gestión, proyectando un alto Retorno Social de la Inversión (RSI) en términos de reducción de la conflictividad, fortalecimiento de la seguridad humana, reducción de las barreras de acceso para los jóvenes y aumento de la confianza y legitimidad institucional.

Palabras clave: modernización administrativa, planta de personal, Gobernación de Nariño, gestión pública, Plan de Desarrollo, rediseño institucional.

Abstract

The main objective of this technical study is to lead the administrative modernization and modification of the central plant of the Government of Nariño to strengthen its organizational capacity and ensure the effective fulfillment of the programs and goals of the 2024-2027 Development Plan "Nariño Country, Region for the World". The institutional diagnosis identified the absence of agencies with comprehensive competencies and sufficient management capacity to address strategic public policies, such as total peace, security and attention to youth, which has generated fragmentation and inefficiency. To correct this, the central proposal consists of the creation of four (4) new specialized agencies: the Secretariat of Peace, Coexistence and Citizen Security, which will consolidate the institutionality to lead the Total Peace Policy; the Secretariat of Mines and Energy Transition, which will promote sustainable development, responsible mining and a fair energy transition; the Undersecretariat of Youth, to specializedly address the challenges of the young population; and the Undersecretariat of State-Citizen Relations, to lead transparency, accountability, participation, and citizen service (in compliance with Law 2052 of 2020). From a financial perspective, the analysis concludes that the project's fiscal impact is compatible with the Medium-Term Fiscal Framework, and its implementation requires the creation of 16 new positions to operate the new structure. In conclusion, this modernization seeks to eliminate structural gaps and management fragmentation, projecting a high Social Return on Investment (SRI) in terms of reduced conflict, strengthened human security, reduced access barriers for young people, and increased institutional trust and legitimacy.

Keywords: administrative modernization, personnel plan, Nariño Governorate, public management, Development Plan, institutional redesign.

Índice

Capítulo 1. INTRODUCCIÓN	5
Objetivos.....	6
Objetivo general	7
Objetivos específicos.....	7
Antecedentes.....	7
Capítulo 2. Evaluación	9
Capítulo 3. Resultados.....	26
Capítulo 3. Resultados.....	32
Capítulo 4. Conclusiones.....	35
Referencias	37

Capítulo 1. INTRODUCCIÓN

La modernización en la administración departamental es un aspecto significativo para el fortalecimiento de las capacidades organizacionales. La organización interna de una entidad debe estar diseñada de tal manera que contribuya eficaz y eficientemente al logro de los objetivos y metas institucionales, al desarrollo de sus funciones, a la distribución transparente de los recursos y a la toma de decisiones pertinentes. Esto es fundamental para poder ejecutar los planes y programas del Plan de Desarrollo Departamental, garantizando la legitimidad y confianza de la institución en el Departamento de Nariño.

Partiendo de la necesidad que tiene el territorio Nariñense de contar con una entidad que satisfaga las necesidades de la población y promueva un buen gobierno, es fundamental considerar la modernización como un proceso de transformación de la gestión administrativa. El fin es que los compromisos adquiridos en el marco del Plan de Desarrollo 2024-2027 “Nariño País, Región para el Mundo”, perduren a lo largo del tiempo, de acuerdo con la materialización del Pacto Territorial por la Vida y la Paz de Nariño y la constitución de la primera Región de Paz de Colombia.

La modernización de la administración de la Gobernación de Nariño es uno de los aspectos que aportan significativamente al desarrollo de las capacidades organizacionales que están orientadas al cumplimiento del Plan de Desarrollo.

1.1 Planteamiento del Problema (Justificación)

La modernización institucional y el desarrollo de nuevas formas de gobernanza, a partir del fortalecimiento de la organización social, permiten la identificación de procesos orientados a los propósitos y objetivos plasmados en el Plan de Desarrollo 2024-2027. La transformación

del territorio y la construcción de paz requieren un ajuste institucional que responda a las nuevas demandas, necesidades y oportunidades del territorio.

Por tal razón, desde la administración departamental se realiza la modernización administrativa a través de la cual se gesta la creación de la Secretaría de Minas y Transición Energética, la Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana, la Subsecretaría de Estado-Ciudadano y la Subsecretaría de Juventud. De este modo, el gobierno departamental da una respuesta oportuna a las nuevas realidades y orienta sus esfuerzos hacia una gestión pública inclusiva, transparente y eficaz.

¿De qué manera la modernización administrativa y la modificación de la planta central de la Gobernación de Nariño contribuyen al mejoramiento de la eficiencia y la gestión pública departamental, garantizando el uso eficiente de los recursos para el cumplimiento efectivo de las metas y programas del Plan de Desarrollo Departamental (2024-2027)?

Objetivos

Los objetivos constituyen la base orientadora de este estudio y marcan el camino a seguir en el análisis de la modernización administrativa de la Gobernación de Nariño. Más allá de ser una formalidad, representan las metas investigativas que guiarán el proceso, señalando tanto el propósito central como las acciones específicas necesarias para alcanzarlo. El objetivo general sintetiza el alcance principal de la investigación, mientras que los objetivos específicos lo desagregan en pasos concretos que permiten avanzar de manera ordenada hacia los resultados esperados.

Objetivo general

Liderar la modernización administrativa y la modificación de la planta central de la Gobernación de Nariño para fortalecer las capacidades organizacionales y la gestión pública, con el fin de optimizar el uso de los recursos, generar un impacto positivo y sostenible en las finanzas públicas, y asegurar la efectiva articulación de la estructura con las políticas y planes públicos de orden nacional y territorial.

Objetivos específicos

1. Analizar la coherencia y articulación de la nueva estructura administrativa con los lineamientos del Plan de Desarrollo Departamental (2024-2027) y las políticas públicas sectoriales (Paz Total, Transición Energética, Juventud y relacionamiento estado-ciudadano), asegurando la alineación estratégica para el logro de los fines del Estado.
2. Evaluar el impacto financiero de la propuesta de modernización y modificación de planta mediante la revisión de proyecciones presupuestales y la verificación de su sostenibilidad fiscal, garantizando la racionalización del gasto público y el cumplimiento de la Ley 617 de 2000.

Antecedentes

El rediseño institucional en América Latina, y en Colombia en particular, no es un hecho aislado. Responde a una tendencia de varias décadas que busca transformar el rol del Estado. Inicialmente, estas reformas se centraron en la descentralización (transfiriendo responsabilidades a gobiernos locales, como las gobernaciones), la eficiencia en costos y la provisión de servicios.

En Colombia, este proceso es liderado y guiado metodológicamente por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que establece las guías para que las entidades, tanto nacionales como territoriales, actualicen sus estructuras para responder a las nuevas demandas ciudad

Alcaldía de Neiva (Huila): En 2020, esta alcaldía realizó un "Estudio Técnico de Rediseño Institucional". El objetivo fue similar al de Nariño: ajustar la planta de personal y modificar el manual de funciones para responder a las necesidades del municipio.

Alcaldía de Villarrica (Tolima): Presentó un "Rediseño organizacional" con el fin de actualizar su estructura administrativa y planta de personal para responder de manera más eficiente y oportuna a las necesidades del servicio.

Alcaldía de Pamplona (Norte de Santander): Realizó un "Estudio técnico para el rediseño y modernización organizacional" en 2021, concebido como un proceso de transformación de la gestión administrativa.

Alcaldía de Santander de Quilichao (Cauca): Este caso es muy relevante para tu estudio, ya que su rediseño se justificó, en parte, por ser un municipio priorizado PDET (Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial). Esto buscaba mejorar la capacidad de la alcaldía para gestionar proyectos con este enfoque, un paralelo directo a las justificaciones del estudio de Nariño.

Alcaldía de Cali (Valle del Cauca): Su proceso de "Modernización Institucional" se ha centrado en mejorar la Gobernanza y Participación Ciudadana. Esto se alinea directamente con la creación de la "Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano" en Nariño.

Capítulo 2. Evaluación

Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana

El Departamento de Nariño presenta una compleja y desafiante realidad en materia de paz, convivencia y seguridad, derivada de múltiples factores estructurales, históricos y geográficos que lo han convertido en un territorio estratégico dentro del conflicto armado interno, las economías ilegales y la persistencia de dinámicas de exclusión social. Esta situación ha generado altos niveles de victimización, fragmentación social, desconfianza institucional y crisis humanitaria, a pesar de los múltiples esfuerzos de resistencia civil, organización comunitaria y construcción de paz desde los territorios.

Nariño ha sido escenario de la presencia y disputa de diversos actores armados ilegales, grupos post desmovilización, estructuras criminales organizadas, y organizaciones vinculadas al narcotráfico y la minería ilegal. Esta multiplicidad de actores genera constantes tensiones armadas, confrontaciones, desplazamientos forzados, confinamientos, amenazas, reclutamiento forzado, uso de minas antipersonal y restricciones a la movilidad, especialmente en zonas rurales y de frontera.

Durante el primer semestre del año 2025, el departamento de Nariño ha continuado registrando hechos que vulneran gravemente los derechos humanos de la población civil, en un escenario marcado por la persistencia del conflicto armado, la disputa territorial entre actores armados ilegales y la expansión de economías ilícitas. En este contexto, la Subsecretaría de Paz y Derechos Humanos, en el marco de la Mesa de Contrastes para la Prevención y Seguimiento de Violaciones a los Derechos Humanos, ha sostenido el monitoreo permanente de las dinámicas de riesgo, tomando como base las Alertas Tempranas emitidas por la Defensoría del Pueblo, los informes temáticos de organizaciones humanitarias y los reportes institucionales consolidados. Entre enero y junio de 2025, se han identificado como principales fuentes de riesgo los enfrentamientos entre estructuras armadas ilegales —Estado Mayor Central (EMC), coordinadora guerrillera bolivariana, ELN y AUN— que se disputan zonas de alta importancia estratégica en las subregiones del Pacífico, cordillera y piedemonte costero. Esta confrontación ha generado impactos directos sobre comunidades rurales, indígenas y afrodescendientes, como confinamientos, desplazamientos forzados, amenazas colectivas, uso de menores de edad en el conflicto y afectación por artefactos explosivos.

En términos de reclutamiento forzado, Indepaz, en su informe publicado en abril de 2025, identificó a Nariño como uno de los departamentos con mayor prevalencia de este fenómeno, con casos reiterados en municipios como Tumaco, Magüí Payán, Samaniego, El Charco y La Tola. La Defensoría del Pueblo, por su parte, ha reportado un incremento en las alertas relacionadas con el uso y utilización de menores por parte de grupos armados, lo cual

ha motivado la activación de mesas técnicas de prevención en coordinación con la Gobernación de Nariño y la institucionalidad nacional.

A la fecha, 16 de los 64 municipios del departamento están priorizados dentro de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), evidenciando su condición de vulnerabilidad histórica y acumulada. Además, Nariño cuenta con un elevado número de víctimas del conflicto armado (más de 600.000 registradas en el RUV), y concentra comunidades étnicas (indígenas y afrodescendientes) cuyas dinámicas culturales han sido afectadas por las lógicas de la guerra y la violencia estructural.

En términos de seguridad ciudadana, se siguen registrando preocupantes cifras en homicidios, extorsión, amenazas, violencia intrafamiliar, violencia basada en género y delitos asociados al microtráfico, especialmente en los municipios de Tumaco, Pasto, Ipiales, Samaniego, Barbacoas y El Charco. Las respuestas institucionales han sido limitadas por la debilidad de las capacidades territoriales, la ausencia de articulación interinstitucional y la falta de una política pública de seguridad con enfoque preventivo y de derechos humanos. En el ámbito de la convivencia, los niveles de conflictividad social, intolerancia, estigmatización y fragmentación comunitaria se han incrementado en algunos municipios, especialmente en contextos de disputas políticas, conflictos territoriales y pérdida de confianza en las instituciones. A esto se suma el debilitamiento de espacios de participación ciudadana, la falta de procesos sólidos de educación para la paz y la necesidad de promover una cultura de legalidad, reconciliación y respeto por la diferencia.

Pese a este panorama, Nariño ha sido un territorio de resistencia pacífica y creatividad social, con experiencias destacadas en pedagogía para la paz, iniciativas de comunidades de paz, redes de mujeres, procesos de memoria histórica, mecanismos alternativos de resolución de conflictos, y experiencias de gobernanza comunitaria que hoy constituyen insumos fundamentales para la implementación territorial de la Paz Total.

La articulación de estas realidades exige una respuesta institucional integral, técnica y especializada. Actualmente, no existe en la Gobernación de Nariño una entidad que concentre y lidere los esfuerzos en materia de paz, convivencia y seguridad con un enfoque unificado. Esta dispersión institucional reduce la eficacia de las políticas públicas y limita la articulación con el Gobierno Nacional y los organismos internacionales.

Secretaría de Minas y Transición Energética

Sector Minero:

La minería ilegal en Nariño es un problema complejo con profundas raíces sociales, económicas y ambientales que contribuye a la inestabilidad regional.

Dimensiones del Problema en Nariño

Alcance Nacional: Nariño es el quinto departamento con más explotaciones de oro aluvial ilícitas del país (Informe EVOA, ONU, 2022).

Focos de Ilegalidad: La extracción ilícita es crítica en municipios como Magüí Payan y Barbacoas, donde ocupa más del 43% de los ríos y/o afluentes.

Impacto Territorial: Más del 52% de las extracciones totales de oro aluvial en el país se ubican en territorios étnicos o áreas protegidas (RUNAP), y más del 6% sobre Distritos Regionales de Manejo Integrado (DRMI). En Nariño, el 99.7% de la extracción ilegal se realiza sobre la Reserva Forestal del Pacífico.

Impacto Ambiental y de Salud Pública

Daño Ambiental: La minería ilegal utiliza métodos destructivos que causan deforestación, contaminación del agua y del suelo con mercurio y otros químicos tóxicos, y degradación de ecosistemas.

Contaminación por Mercurio: El mercurio se utiliza por su eficacia para separar el oro, contaminando grandes volúmenes de agua. Se estima que para extraer un gramo de oro se usan aproximadamente cinco gramos de mercurio, contaminando unos 600.000 litros de agua.

Riesgos para la Salud: La exposición al mercurio provoca problemas neurológicos, daños al sistema nervioso y trastornos reproductivos en las comunidades cercanas, tanto para los mineros como para quienes consumen alimentos contaminados (el mercurio se transforma en metilmercurio y se acumula en la cadena alimentaria).

Impacto Social y Vínculos con la Violencia

Fuente de Violencia: La minería ilegal es un factor que desencadena conflictos sociales y violencia por la disputa del control de recursos (minerales, tierra, agua).

Financiación Criminal: La disminución de cultivos ilícitos está desplazando a las estructuras criminales hacia la extracción ilícita de minerales, convirtiéndola en el nuevo combustible para la expansión de grupos armados ilegales.

Vínculo Coca-Oro: De las 28.676 hectáreas con extracción ilícita de oro aluvial, 18.939 hectáreas tienen cultivos de coca asociados.

ESTUDIO TÉCNICO DE LA MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA PLANTA CENTRAL DE LA GOBERNACIÓN DE NARIÑO

12

Desplazamiento y Explotación Laboral: La destrucción de los medios de vida tradicionales (agricultura, pesca) provoca el desplazamiento forzado de comunidades. Además, los trabajadores, incluidos niños, son víctimas de explotación laboral en condiciones peligrosamente insalubres.

Oportunidades y Retos

Aporte Económico: A pesar de su informalidad, el trabajo en la minería de oro contribuye significativamente a la economía del país, con más del 49% del oro exportado proveniente de esta minería artesanal (más de 27 toneladas anuales).

Tecnologías Sostenibles: Existen tecnologías de minería limpia (ej. la cianuración) que no requieren mercurio y reducen el impacto ambiental.

Reto de la Gobernación: Es fundamental que la Gobernación promueva la formalización de la minería artesanal (ya que más del 83% es ilegal), implemente políticas más estrictas para regular el mercurio y fomente la adopción de tecnologías sostenibles.

A continuación, se relaciona las zonas mineras delimitadas en el departamento de Nariño.

Tabla 1 Zonas Mineras

No.	TIPO ZM	MUNICIPIO	SOLICITANTE	RESOLUCIÓN	ENTIDAD QUE EXPIDE
1	ZMI	Ipiales	Resguardo Indígena de Santa Rosa de Sucumbíos	006 del 18 de febrero de 2014	ANM
2	ZMCN	Tumaco	Consejo Comunitario Alto mira y Frontera	181628 del 26 de septiembre de 2008	Ministerio de Minas y Energía
3	ZMCN	Barbacoas	Consejo Comunitario Unión Bajo Río Gúelmambi	092 del 10 de diciembre de 2015	ANM
4	ZMCN	Santa Bárbara de Iscuandé, El Charco, Policarpa, Cumbitara	Consejo Comunitario COPDICONC (Comunidades Negras de la Cordillera Occidental de Nariño y Sur del Cauca)	302 del 11 de diciembre de 2017	ANM

ESTUDIO TÉCNICO DE LA MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y LA PROPUESTA DE
MODIFICACIÓN DE LA PLANTA CENTRAL DE LA GOBERNACIÓN DE NARIÑO

13

No.	TIPO ZM	MUNICIPIO	SOLICITANTE	RESOLUCIÓN	ENTIDAD QUE EXPIDE
5	ZMCN	El Charco	Consejo Mayor Pro-Defensa Río Tapaje del Charco (Nariño)	112 del 22 de mayo de 2018	ANM
6	ZMCN	Barbacoas	Consejo Comunitario La Gran Minga de los Ríos Iguambi y Albi	093 del 10 de diciembre de 2015	ANM
7	ZMCN	Barbacoas	Consejo Comunitario Renacer Telembí	099 del 18 de diciembre de 2015	ANM
8	ZMCN	Magüí Payán	Consejo Comunitario La Amistad	0178 del 17 de noviembre de 2016	ANM
9	ZMCN	Barbacoas	Consejo Comunitario Manos Unidas del Socorro	094 del 10 de diciembre de 2015	ANM
10	ZMCN	Barbacoas	Consejo Comunitario Alejandro Rincón del Río Ñambi	095 del 14 de diciembre de 2015	ANM
11	ZMCN	Magüí Payán	Consejo Comunitario Manos Amigas de Patía Grande	0177 del 17 de noviembre de 2016	ANM
12	ZMCN	Magüí Payán	Consejo Comunitario La Voz de los Negros	0179 del 17 de noviembre de 2016	ANM
13	ZMCN	Roberto Payán	Consejo Comunitario Integración Telembí	100 del 21 de junio de 2016	ANM
14	ZMCN	Barbacoas	Consejo Comunitario Nueva Alianza	97 del 18 de diciembre de 2015	ANM
15	ZMCN	Barbacoas	Consejo Comunitario El Bien del Futuro	077 del 18 de mayo de 2016	ANM
16	ZMCN	Roberto Payán	Consejo Comunitario Unión de Cuencas de Isagualpi	221 de 30 de diciembre de 2016	ANM

Fuente: Grupo de Fomento, 23 de enero de 2024.

Fuente: Grupo de Fomento, 24 de enero de 2024. Además, se incluye las solicitudes de zonas mineras, dos (2) de Comunidades Indígenas y tres (3) de Comunidades Afrodescendiente.

Tabla 2 Zonas Especiales

No .	TIPO ZM	MUNICIPIO	SOLICITANTE	ESTADO
1	ZMI	Telembí	Pueblo Awá	En trámite
2	ZMI	Santa Cruz y Ricaurte	Awá El Sande	En tramite
3	ZMCN	Santa Bárbara de Iscuandé	Consejo Comunitario Cuenca del Río Iscuandé	En trámite
4	ZMCN	Barbacoas	Renacer Campesino	En trámite
5	ZMCN	Barbacoas	La Gran Unión del Río Telembí	En trámite

Fuente: Grupo de Fomento, 24 de enero de 2024

Por otra parte, al 23 de enero de 2024, se cuenta con 252 solicitudes de minería para este Departamento, con un total de 286.542 ha., que representan el 0,25% del territorio nacional y el 8,61% del territorio departamental. De estas solicitudes, 181 son para Contratos de Concesión, 20 para Contratos de Concesión Diferencial, 46 son Solicitudes de Legalización y 5 son para Autorizaciones Temporales. Por escala, 44,44% son para Pequeña Minería, 51,59% para Mediana Minería y 3,97% para Gran Minería.

Subsecretaría de Juventud

La anexión de la Subsecretaría de juventud a la Secretaría de Equidad de Género e Inclusión Social se refiere a una coherencia misional donde la Secretaría de Equidad de Género e Inclusión Social atendiendo a población en habitación de calle, población con trastorno por el consumo de sustancias, víctimas de violencia de género, siendo un gran porcentaje de la misma población joven (14 - 28 años); adicionalmente, responde a una coherencia administrativa donde se despliega políticas, programas y rutas de atención que son transversales a la población joven, por tal razón se justifica la adherencia a la Secretaría.

De igual manera, se encuentra el apoyo administrativo y de eficiencia en la toma de decisiones ya que la Secretaría de Equidad de Género e Inclusión Social al poseer políticas, programas y rutas transversales se agilizaría la toma de decisiones y la ejecución de recursos que afectan positivamente a la población joven a través de la Subsecretaría de Juventud. Asimismo, se considera una participación efectiva de los grupos de valor donde se genera eficiencia en la ejecución de procesos de rendición de cuentas, procesos de participación

ciudadana, consultas con los grupos de valor y sus distintas características que son los mismos para las dos dependencias.

La necesidad de implementación de dicha Subsecretaría, se efectúa de la siguiente manera:

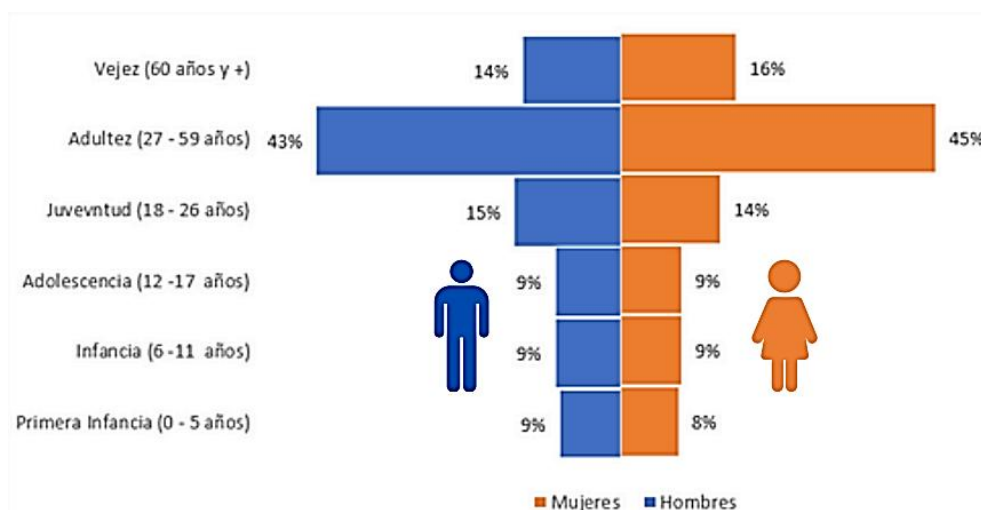
La necesidad a resolver es la atención eficiente a la población objeto, el cual es la juventud, dando respuesta a los siguientes datos estadísticos:

Población general

Población estimada: 1.709.890[1] habitantes en el departamento de Nariño, que representan el 3,24% del total de la población en Colombia estimada para 2024.



Fuente: DANE: Proyecciones de Población a nivel Departamental. Periodo 2018-2050, total nacional y departamental por área, sexo y edad. Reporte: enero de 2024
Teniendo una proyección por poblacional por rango etario y Sexo



Fuente: DANE: Proyecciones de Población a nivel Departamental. Periodo 2018-2050, total nacional y departamental por área, sexo y edad. Reporte: enero de 2024

El departamento de Nariño se encuentra en un momento crucial para potenciar el desarrollo de su población joven. Con base en las proyecciones del DANE para 2024, la población entre 12 y 29 años representa un segmento significativo. Sumando las edades de 12 a 17 años (74.989 mujeres y 78.127 hombres), 18 a 24 años (94.223 mujeres y 97.026 hombres) y 25 a 29 años (71.563 mujeres y 71.988 hombres), Nariño cuenta con aproximadamente 487.966 jóvenes. Este grupo etario es el motor del futuro del departamento, y su bienestar y desarrollo integral son fundamentales para el progreso social y económico.

Sin embargo, a pesar de su potencial, la juventud nariñense enfrenta desafíos considerables que requieren una atención especializada y una gestión coordinada. Problemáticas y la necesidad de una Secretaría de Juventud:

Desempleo y precariedad laboral:

Si bien la tasa de desocupación juvenil a nivel nacional ha mostrado una ligera disminución, ubicándose en 16.0% en el trimestre móvil febrero - abril de 2025 (DANE), la realidad en Nariño puede presentar particularidades que requieren un enfoque específico. La falta de oportunidades laborales dignas y el acceso a trabajos precarios limitan el desarrollo profesional y personal de los jóvenes, generando frustración y desincentivando su permanencia en el territorio. Una Subsecretaría de Juventud podría articular programas de capacitación, intermediación laboral, fomento al emprendimiento y alianzas con el sector privado para generar más y mejores empleos para este sector de la población.

Acceso y permanencia en la educación superior:

Aunque a nivel nacional se ha avanzado en la gratuidad de la educación superior (beneficiando al 95% de los estudiantes en 2024), la inversión y los programas como "Renta Joven" (que en Nariño ha beneficiado a más de 7.400 estudiantes en 2024, con una inversión de 3.000 millones de pesos) son cruciales. No obstante, persisten desafíos en el acceso equitativo, la calidad educativa, la pertinencia de los programas y la retención de los estudiantes, especialmente en zonas rurales y de difícil acceso. Una Secretaría de Juventud puede fortalecer los mecanismos de orientación vocacional, seguimiento a la deserción, promoción de becas y articulación con instituciones educativas para garantizar una formación de calidad y pertinente a las necesidades del mercado laboral y las vocaciones de los jóvenes.

Conflictos armados y violencia:

La Defensoría del Pueblo ha alertado sobre el aumento del reclutamiento de niñas, niños y adolescentes por actores armados ilegales en Nariño. Además, la intensificación del conflicto armado ha afectado directamente a la infancia, adolescencia y juventud, condicionando su bienestar y desarrollo integral. La falta de clases por cuenta del conflicto es una realidad que afecta la educación de miles de jóvenes en el departamento. Una Secretaría de Juventud es fundamental para implementar estrategias de prevención del reclutamiento forzado,

rehabilitación de víctimas, promoción de la cultura de paz y la construcción de entornos protectores para los jóvenes, en coordinación con las autoridades y organizaciones sociales.

Participación política y ciudadana:

Las próximas elecciones de los Consejos Municipales de Juventud, programadas para el 19 de octubre de 2025, representan una oportunidad clave para fortalecer la participación de los jóvenes en la toma de decisiones. Sin embargo, es necesario ir más allá de la mera convocatoria electoral. Muchos jóvenes sienten que sus voces no son escuchadas o que no existen los canales adecuados para incidir en las políticas públicas. Una Secretaría de Juventud puede fomentar la creación de espacios de participación activos y diversos, capacitar a los jóvenes en liderazgo y derechos, y promover su incidencia en la formulación, ejecución y seguimiento de políticas que los impacten directamente.

Salud mental y bienestar:

Aunque no se tienen cifras específicas de Nariño para 2024 sobre salud mental juvenil, a nivel nacional, los problemas de salud mental han sido una preocupación creciente en este grupo etario. La Secretaría de Juventud podría diseñar e implementar programas de prevención y atención en salud mental, promoción de hábitos de vida saludable, y el acceso a servicios especializados que garanticen el bienestar integral de los jóvenes.

Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano

La relación entre el Estado y la ciudadanía ha sido un eje fundamental en el desarrollo de una administración pública eficiente, transparente y participativa. En Colombia, diversas normativas han consolidado la necesidad de fortalecer los mecanismos de interacción con la ciudadanía, promoviendo la transparencia, acceso a la información, racionalización de trámites, la rendición de cuentas, gobierno digital y la participación ciudadana como principios esenciales del buen gobierno.

En este sentido, la Ley 2052 de 2020, en su artículo 17, establece la obligación de las entidades territoriales de crear dentro de su estructura una dependencia exclusiva para liderar la implementación de las políticas de relación Estado-Ciudadano, según los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Adicionalmente, la Ley 1712 de 2014 (Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública) y la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo) refuerzan la importancia de garantizar el acceso a la información y mejorar los canales de comunicación con la ciudadanía. La Ley 1757 de 2015, por su parte, fortalece los mecanismos de participación ciudadana y control social. Decreto 767 de 2022, mediante el cual se actualizó la política de Gobierno Digital del país.

Desde el punto de vista financiero, la creación de esta dependencia debe estar alineada con las disposiciones de la Ley 617 de 2000, que establece los límites de gasto para las entidades territoriales, garantizando la sostenibilidad fiscal dentro del Marco Fiscal y de Gasto de Mediano Plazo.

El gobierno departamental ha adoptado un modelo de gobernanza cercano a los territorios, con el propósito de avanzar en la paz territorializada y fortalecer el vínculo entre la administración pública y la ciudadanía. En este contexto, la Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano se convierte en una herramienta clave para estructurar y articular las estrategias de participación ciudadana, rendición de cuentas, transparencia, acceso a la información, racionalización de trámites, gobierno digital y servicio al ciudadano.

Actualmente, la Gobernación de Nariño cuenta con diversos espacios y mecanismos de interacción con la ciudadanía. Sin embargo, estos esfuerzos se encuentran dispersos en distintas dependencias, lo que genera fragmentación en la gestión y dificulta la articulación efectiva de políticas. La creación de esta Subsecretaría permitirá consolidar estos esfuerzos bajo un enfoque integral, optimizando la relación del gobierno departamental con los ciudadanos y promoviendo un Estado más abierto, accesible y eficiente.

Necesidad de la nueva dependencia, la creación de la Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano responde a la necesidad de:

- **Fortalecer la confianza institucional:** Mejorar la percepción de la ciudadanía sobre la administración departamental mediante una gestión transparente y participativa.
- **Optimizar la interacción con los ciudadanos:** Articular canales de atención, mecanismos de participación y estrategias de comunicación para garantizar una relación más efectiva entre la Gobernación y la comunidad.
- **Garantizar la implementación de políticas nacionales:** Asegurar la adopción de las políticas definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública en relación con la transparencia, acceso a la información, participación y servicio al ciudadano.
- **Mejorar la eficiencia de la gestión pública:** Reducir la duplicidad de esfuerzos en las distintas dependencias y estructurar una estrategia unificada de relacionamiento con los ciudadanos.
- **Asegurar la sostenibilidad de las acciones:** Diseñar estrategias de largo plazo que permitan una mejora continua en la experiencia ciudadana y el acceso a los servicios públicos.

Validación del Acuerdo Inicial de Diseño

Con lo expuesto en la fase de diagnóstico, la Subsecretaría de Talento Humano concluye que el objetivo del presente estudio, el cual busca justificar la creación de unos empleos, la modificación de la estructura administrativa y del manual específico de funciones y de competencias laborales de la planta central de la Gobernación de Nariño, se va a lograr adelantando la reforma planteada a lo largo del texto.

Arquitectura Institucional

Atendiendo a la validación de la necesidad establecida, de acuerdo con el diagnóstico referido a lo largo del presente estudio técnico y, una vez instaurada la necesidad de crear dentro de la planta central de la Administración Departamental de Nariño de las siguientes dependencias Secretaría de Minas y Transición Energética, Secretaría de Paz, convivencia y Seguridad, Subsecretaría de Juventudes y Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano, por ende modificar la existente estructura, cuyas funciones y propósitos están enfocadas a:

Secretaría de Minas y Transición Energética. Las acciones afirmativas en el sector minero han permitido el reconocimiento de las comunidades mineras como actores fundamentales en la construcción de entornos de convivencia pacífica y seguros. Estas comunidades históricamente han evidenciado la necesidad de promover el civismo en las zonas mineras como parte de la reivindicación de sus derechos a trabajar y convivir en espacios libres de conflicto y en paz. No obstante, es imprescindible que la cultura ciudadana en el sector minero se convierta en una prioridad para la Administración Departamental, integrando estrategias que fortalezcan la convivencia, el sentido de pertenencia y el respeto por la legalidad en las actividades extractivas.

Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana. El contexto social, político y humanitario del Departamento de Nariño evidencia una necesidad urgente y estructural de fortalecer la capacidad institucional del nivel departamental para enfrentar de manera estratégica, articulada y sostenible los retos que plantea la construcción de paz, la convivencia ciudadana y la seguridad humana. Esta necesidad no solo responde a las dinámicas locales de violencia y conflicto, sino también al nuevo marco nacional de política pública definido por la Ley 2272 de 2022, conocida como la Ley de Paz Total.

Subsecretaría de Juventud. La creación de esta dependencia responde a una necesidad institucional de garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos de las juventudes en el departamento, en coherencia con la Ley Estatutaria 1622 de 2013, modificada por la Ley

1885 de 2018 (Estatuto de Ciudadanía Juvenil), que reconoce a los y las jóvenes como sujetos de derechos y actores fundamentales en el desarrollo territorial.

Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano. Responde a los intereses y demandas de la comunidad nariñense, que clama por un gobierno más accesible, participativo y sensible a sus necesidades. Al fortalecer los canales de interacción y escucha activa, se busca mejorar la percepción y confianza de la ciudadanía hacia las instituciones públicas, facilitando así la legitimidad y eficacia de las acciones gubernamentales y el cumplimiento del gobierno departamental de la ley 2052 del 2020 en su artículo 17.

Secretaría de Gobierno

La Secretaría de Gobierno esta creada de la siguiente manera:

Grafica 5. Organigrama Secretaría de Gobierno.

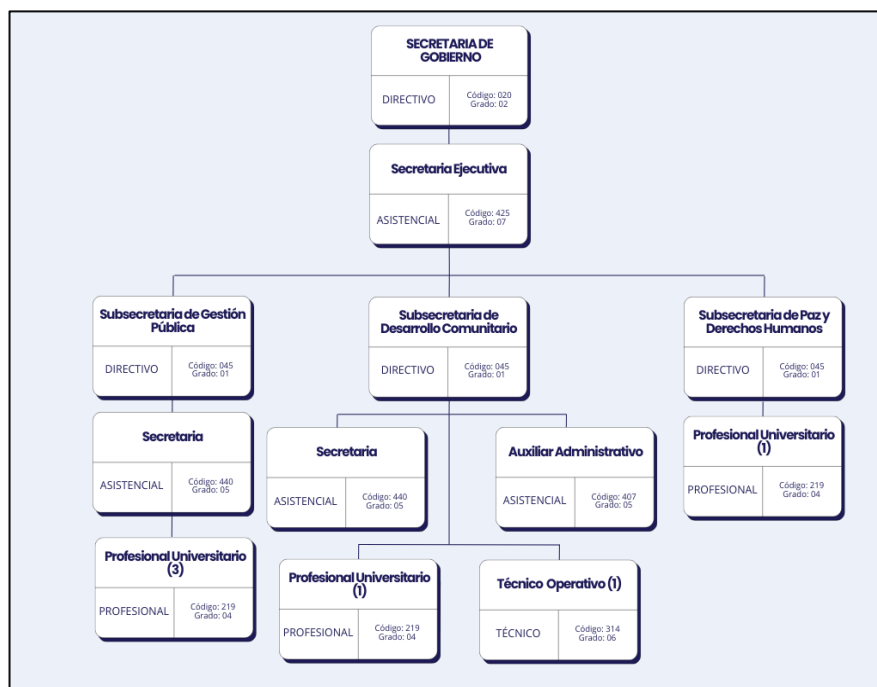


Fuente: Elaboración Propia. 2025.

Grafica 6. Organigrama Secretaría de Gobierno con Cargas.

ESTUDIO TÉCNICO DE LA MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA PLANTA CENTRAL DE LA GOBERNACIÓN DE NARIÑO

21



Fuente: Elaboración Propia. 2025.

Donde se Identifican los siguientes cargos:

Tabla 3 identificación del Cargos

N° Cargos	Nivel	Denominación	Grado	Código
1	Directivo	Secretario	020	02
3	Directivo	Subsecretario	045	01
1	Asistencial	Secretaría Ejecutiva	425	07
2	Asistencial	Secretaría	440	05
1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	05
5	Profesional	Profesional Universitario	219	04
1	Técnico	Técnico Operativo	314	06

Por lo tanto, se inferir que en la Subsecretaría de Paz y Derechos Humanos cuenta con el cargo de directivo quien sería el Subsecretario y un cargo de profesional administrativo.



Secretaría de Infraestructura y Minas.

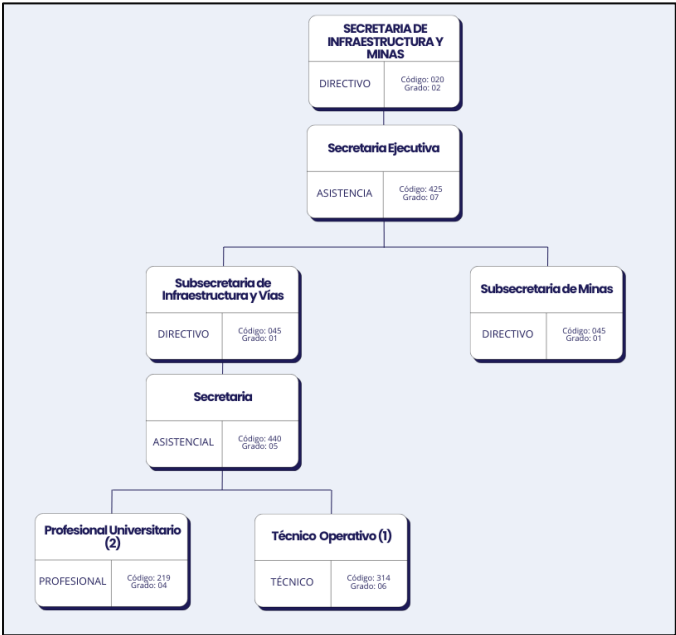
En la actualidad la Secretaría de Infraestructura y minas esta creada de la siguiente manera:

Grafica 3. Organigrama Secretaría de Infraestructura y Minas.



Fuente: Elaboración Propia. 2025.

Grafica 4. Organigrama Secretaría de Infraestructura y Minas con cargos.



Fuente: Elaboración Propia. 2025.

Donde se Identifican los siguientes cargos:

Tabla 4 identificación del Cargos

N° Cargos	Nivel	Denominación	Grado	Código
1	Directivo	Secretario	020	02
2	Directivo	Subsecretario	045	01
1	Asistencial	Secretaría Ejecutiva	425	07
1	Asistencial	Secretaría	440	05
2	Profesional	Profesional Universitario	219	04
1	Técnico	Técnico Operativo	314	06

Por lo tanto, se puede inferir que en la Subsecretaría de minas cuenta con el cargo de directivo quien sería el Subsecretario.



Secretaría de Equidad de Género e Inclusión Social

Esta dependencia esta creada de la siguiente manera:

Grafica 7. Organigrama Secretaría de Equidad de Género e Inclusión Social.



Fuente: Elaboración Propia. 2025.

Donde se Identifican los siguientes cargos:

Tabla 5 identificación del Cargos

N° Cargos	Nivel	Denominación	Grado	Código
1	Directivo	Secretario	020	02
1	Asistencial	Secretaría	440	05
1	Profesional	Profesional Universitario	219	04

Grafica 8. Organigrama Secretaría de Equidad de Género e Inclusión Social con Cargos.



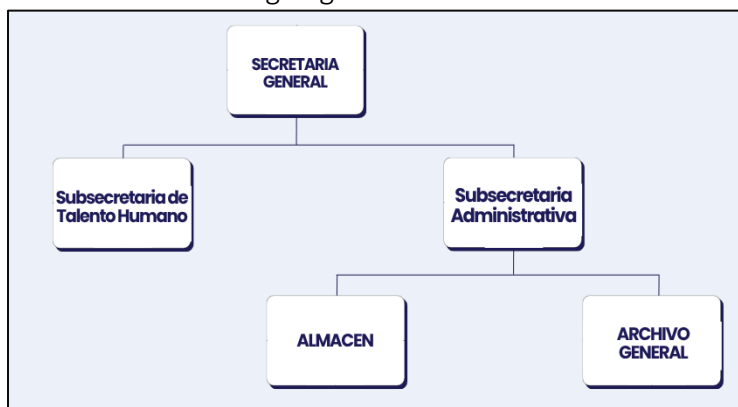
Fuente: Elaboración Propia. 2025.

Por lo tanto, se inferir que en la Secretaría de Equidad y Género cuenta con tres funcionarios públicos dentro de los cuales se encuentra la Secretaría de la dependencia, Un secretario de nivel asistencial y un profesional que brinda apoyo en todos los procesos

Secretaría General

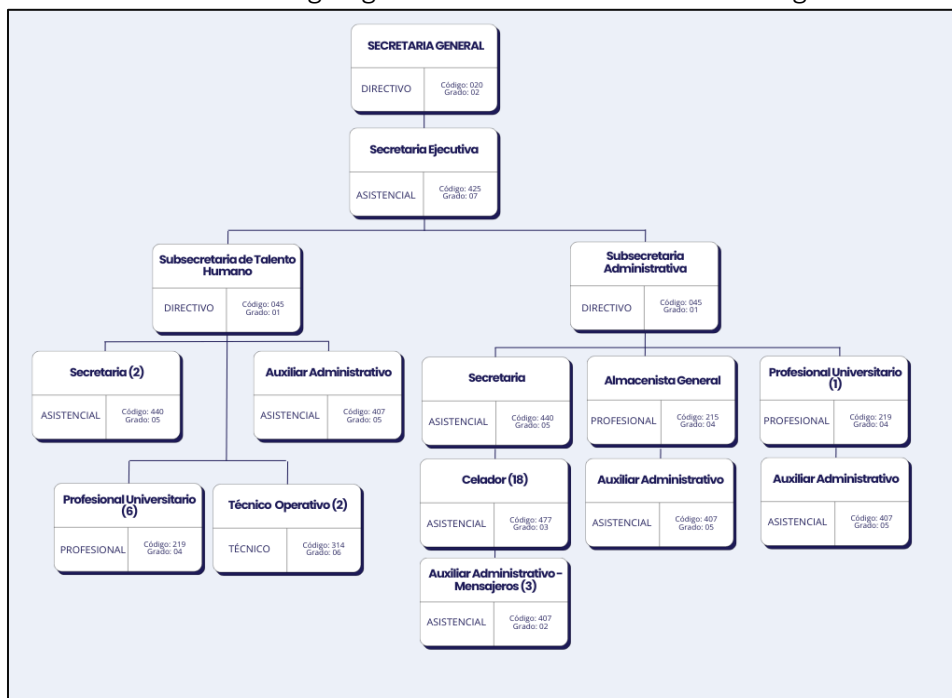
La Secretaría de General esta creada de la siguiente manera:

Grafica 9. Organigrama Secretaría General.



Fuente: Elaboración Propia. 2025.

Grafica 10. Organigrama Secretaría General con Cargos.



Fuente: Elaboración Propia. 2025.

Donde se Identifican los siguientes cargos:

Tabla 6 identificación del Cargos

N° Cargos	Nivel	Denominación	Grado	Código
1	Directivo	Secretario	020	02
2	Directivo	Subsecretario	045	01
1	Asistencial	Secretaría Ejecutiva	425	07
3	Asistencial	Secretaría	440	05
3	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	05
3	Asistencial	Auxiliar Administrativo - Mensajero	407	05
18	Asistencial	Celador	477	03
7	Profesional	Profesional Universitario	219	04
1	Profesional	Almacenista General	215	04
2	Técnico	Técnico Operativo	314	06

De esta manera se establece que no cuenta con funcionarios públicos designados para los procesos para el Subsecretaría Estado - Ciudadano.

Capítulo 3. Resultados

Teniendo en cuenta los resultados proyectados en el Apéndice A, para la vigencia fiscal 2025 las asignaciones civiles para la planta de personal del sector central de la Administración Departamental (270 funcionarios) ha sido presupuestada en la suma de \$ 2.634.886.708.00

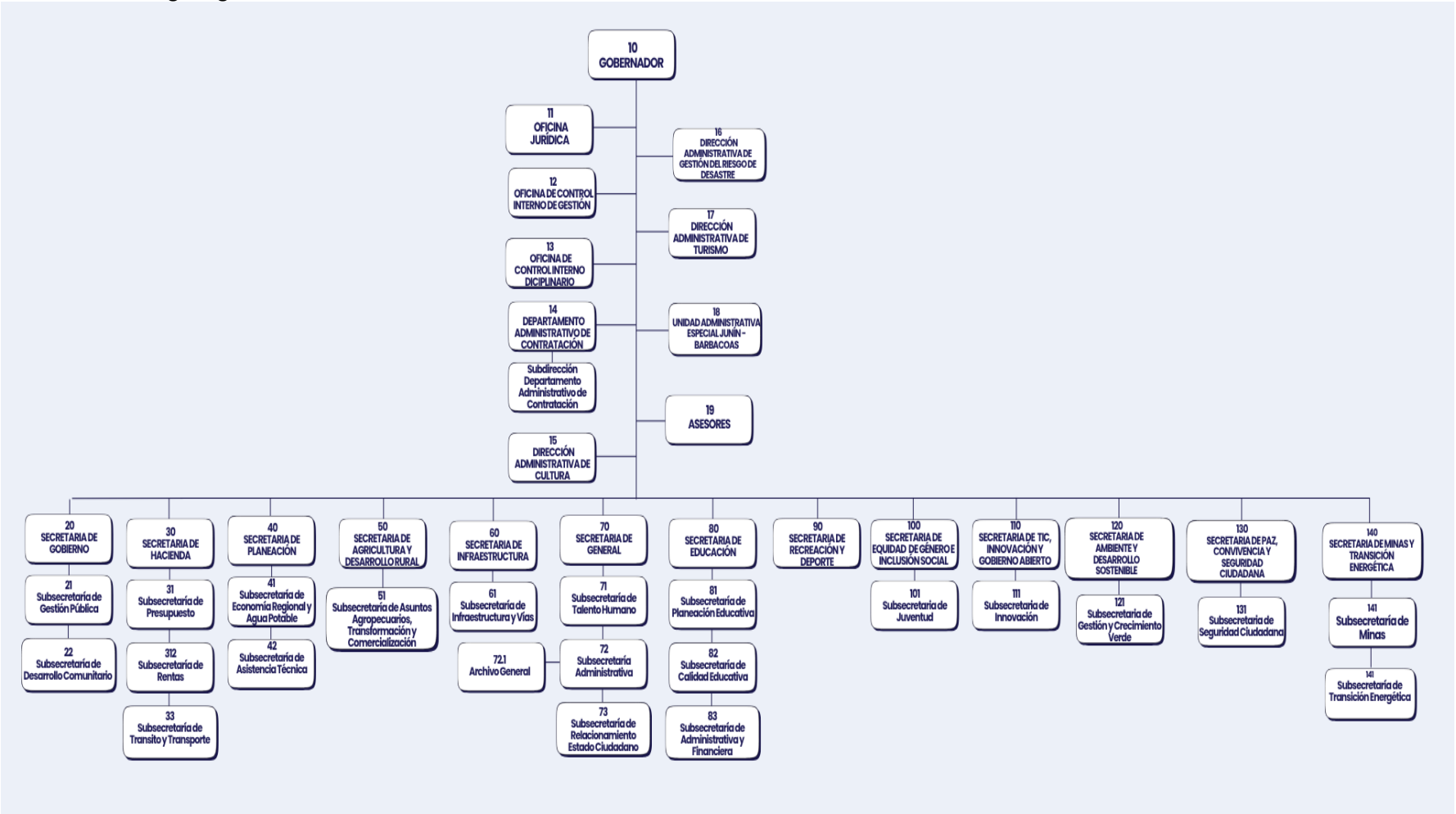
La Secretaría de Hacienda del Departamento tiene garantizado el pago de la nómina soportada en la presupuestación de los ingresos propios tal y como se manifiesta en la certificación que forma parte integral del presente estudio.

En este orden de ideas el impacto fiscal del proyecto de ordenanza “Por el cual se modifica parcialmente la estructura administrativa del sector central de la Gobernación del Departamento de Nariño”, es compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, toda vez que ya se encuentran presupuestados para la vigencia 2025, los gastos de funcionamiento para asumir este costo fiscal con recursos propios del Departamento, dando cumplimiento de esta manera a lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley 819 de 2003.

Por lo tanto, una vez la Honorable Asamblea Departamental apruebe el proyecto de ordenanza que ahora nos ocupa, los recursos para la ampliación de cargos en la planta de personal se encuentran proyectados de la siguiente manera:

ESTUDIO TÉCNICO DE LA MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA PLANTA CENTRAL DE LA GOBERNACIÓN DE NARIÑO

Grafica 12. Organigrama Institucional



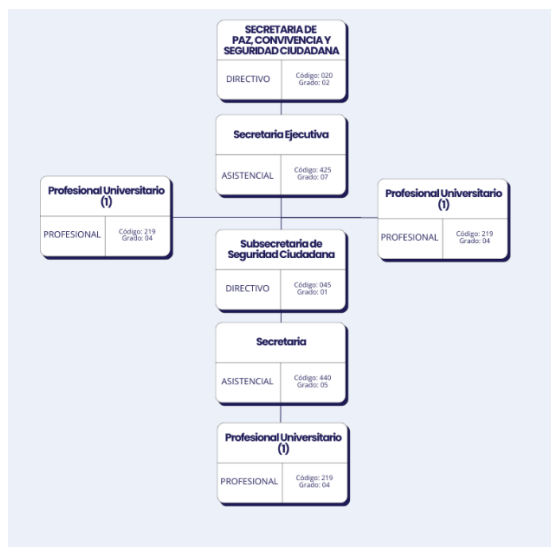
Fuente: Elaboración Propia. 2025

ESTUDIO TÉCNICO DE LA MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA PLANTA CENTRAL DE LA GOBERNACIÓN DE NARIÑO

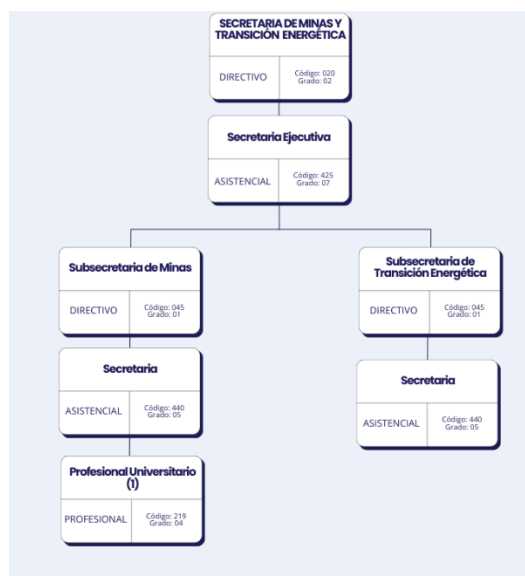
29

Ahora bien, analizados los procesos, cargas laborales y definidos los perfiles y necesidades requeridas para la modificación de la planta de personal de las dependencias, se determina la estructura administrativa que regirá al interior de cada dependencia es la siguiente:

Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana



Secretaría de Minas y Transición Energética



Subsecretaría de Juventud



Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano



Que, atendiendo a las modificaciones estructurales presentadas en la planta de personal, con la creación de la Secretaría de Paz, convivencia y Seguridad Ciudadana, Secretaría de Minas, Subsecretaría de Juventud y Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano, se define la Estructura Administrativa y Organizacional definitiva de la Planta Central de la Gobernación de Nariño, de la siguiente Manera:

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA GOBERNACIÓN DE NARIÑO.

1. Despacho del Gobernador
 - 1.1. Oficina Jurídica
 - 1.2. Oficina de Control Interno de Gestión

- 1.3. Oficina de Control Disciplinario Interno de Instrucción
- 1.4. Oficina de Control Disciplinario Interno de Juzgamiento
- 1.5. Departamento Administrativo de Contratación
- 1.5.1. Subdirección del Departamento Administrativo de Contratación
- 1.6. Dirección Administrativa de Cultura
- 1.7. Dirección Administrativa de Gestión del Riesgo de Desastres
- 1.8. Dirección Administrativa de Turismo
- 1.9. Dirección Administrativa Especial Junín – Barbacoas

- 2. Secretaría de Gobierno
- 2.1. Subsecretaría de Gestión Pública
- 2.2. Subsecretaría de Desarrollo Comunitario

- 3. Secretaría de Hacienda
- 3.1. Subsecretaría de Presupuesto
- 3.2. Subsecretaría de Rentas
- 3.3. Subsecretaría de Tránsito y Transporte

- 4. Secretaría de Planeación
- 4.1. Subsecretaría de Economía Regional y Agua Potable
- 4.2. Subsecretaría de Asistencia Técnica

- 5. Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural
- 5.1. Subsecretaría de Asuntos Agropecuarios, Transformación y Comercialización.

- 6. Secretaría de Infraestructura
- 6.1. Subsecretaría de Infraestructura y Vías

- 7. Secretaría General
- 7.1. Subsecretaría de Talento Humano
- 7.2. Subsecretaría Administrativa
- 7.2.1. Archivo General
- 7.3. Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano

- 8. Secretaría de Educación
- 8.1. Subsecretaría de Planeación Educativa y Cobertura
- 8.2. Subsecretaría de Calidad Educativa
- 8.3. Subsecretaría Administrativa y Financiera

- 9. Secretaría de Recreación y Deportes

- 10. Secretaría de Equidad de Género e Inclusión Social
- 10.1. Subsecretaría de Juventud

- 11. Secretaría de TIC Innovación y Gobierno Abierto
- 11.1. Subsecretaría de Innovación

- 12. Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sostenible
- 12.1. Subsecretaría de Gestión Ambiental y Crecimiento Verde.

- 13. Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana
- 13.1. Subsecretaría de Seguridad Ciudadana

- 14. Secretaría de Minas y Transición Energética
- 14.1. Subsecretaría de Minas
- 14.2. Subsecretaría de Transición Energética

Capítulo 3. Resultados

Definición de Perfiles y Necesidades del Personal

Los datos del estudio de análisis de cargas que se encuentran en el Apéndice B, se recopilaron aplicando un instrumento único con preguntas relevantes formuladas a partir de los procedimientos que desarrolla el proceso y de las dependidas que no cuentan con procesos se determinó desde las funciones que se otorgan

Identificar la demanda en tiempos y labores de los equipos de las dependencias que están sujetas a la creación la Gobernación de Nariño permite distribuir las cargas en las futuras dependencias, utilizando como herramienta el estudio de cargas laborales.

La carga de trabajo se refiere al tiempo en el que se lleva a cabo una tarea con base en estimaciones de tiempos realizados por personas experimentadas en dichas tareas. Los estudios de cargas de trabajo se constituyen en instrumento para la gestión estratégica del talento humano en cuanto permiten planear y organizar las plantas de personal y apoyar otros procesos de toma de decisiones.

El estudio de cargas de trabajo corresponde a la aplicación de técnicas para la medición de trabajos administrativos que determina la cantidad de personal necesario para la eficiente realización de las tareas que se originan de las funciones asignadas a cada dependencia. El objetivo general de las cargas laborales es determinar de manera técnica el volumen de

trabajo que se deriva del desarrollo de los diferentes procesos y procedimientos propios de cada una de las dependencias o unidades que conforman la estructura organizacional de una empresa. El presente análisis permite a la organización mejorar los resultados de las actividades operativas, optimización de los procesos, una adecuada asignación de carga laboral y una distribución de funciones que permitan trabajo eficiente, minimice los niveles de fatiga de personal y por ende se reduzcan los casos de incapacidades y factores asociados a la seguridad y salud del trabajador.

La metodología utilizada fue por medio de entrevista para la aplicación de métodos cualitativos, cuantitativos y estadísticos.

Se analizó los procesos, procedimientos y funciones que determina el que hacer y operación integral de la dependencia que se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos de cada dependencia. La condición más importante a tener en cuenta en un estudio de cargas de trabajo es que no se miden cargos, se mide el desarrollo de actividades o tareas asociadas a los procedimientos y procesos de las diversas unidades o dependencias en función del tiempo estándar de desarrollo de cada actividad y la frecuencia (en un periodo de tiempo determinado: días, horas, minutos) con que se desarrolla cada actividad del procedimiento de forma permanente. Es importante resaltar que el estudio que se lleva a cabo tenga rigor técnico y metodológico para que los resultados obtenidos estén debidamente justificados para la modificación de planta de personal global.

Actividades para el desarrollo del estudio de cargas laborales

FASE	ACTIVIDAD
Planeación	1. Diseñar y organizar el trabajo de campo. 2. Sensibilizar a los colaboradores frente al desarrollo y propósito del proceso.
Aplicación de la metodología	1. Recolectar la información de cargas de trabajo en cada dependencia
Consolidación y análisis de resultados	1. Organizar y sistematizar la información recogida. 2. Analizar la información. 3. Elaborar y presentar el documento técnico final.

Determinación de actividades: Para esta investigación se tuvo en cuenta las actividades y tareas determinadas en procedimientos del proceso y otras no contempladas identificadas en entrevista con la líder del proceso.

Resultados estudio de cargas laborales: Los resultados muestran la carga laboral por cargo, de los cuales se muestran el promedio de cada uno de ellos y qué actividades influyen más en la carga laboral.

Con el objetivo de analizar los resultados descriptivamente, es decir de lo general a lo particular, se evaluó el resultado por cargo y luego se compara con el promedio general donde también se evaluó la desviación estándar que indica qué tan dispersos están los datos con respecto a la media y evaluar la estandarización de los procedimientos.

Estudio de Cargas de los procesos APENDICE B

Análisis de Desarrollo por Dependencias

Con los datos obtenidos se procede a realizar el análisis según lo identificado en las tablas anteriores y se presenta la siguiente información y teniendo en cuenta que el análisis de cargas se realiza para los niveles profesionales y asistenciales como se observa en el estudio de cargas laborales por dependencia, sin embargo, en el análisis se tiene en cuenta el nivel directivo

Tabla 7 Análisis de Desarrollo por Dependencias

NOMBRE DE LA DEPENDENCIA	DIRECTIVO	PROFESIONAL	ASISTENCIAL	TOTAL, EMPLEOS POR DEPENDENCIA
Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana	1	1	2	4
Secretaría de Minas y Transición Energética	2	1	2	5
Secretaría de Gobierno	0	1	0	1
Subsecretaría de Juventud	1	1	1	3
Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano	1	1	1	3
TOTAL, EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO	5	5	6	16

Fuente: Elaboración Propia. 2025.

En la tabla anterior se identifica la necesidad de contar con 16 cargos para la reestructuración parcial (5 directivos, 5 profesionales y 6 asistenciales) de los cuales se hace la claridad que la información se realiza en base a Secretaría de Paz, convivencia y seguridad ciudadana, Secretaría de Minas y Transición Energética , Subsecretaría de juventud y Subsecretaría Estado - Ciudadano mediante las funciones de cada dependencia, para el caso de gobierno se realiza con los procesos que maneja la dependencia teniendo en cuenta que se suprimen ciertas funciones.

De igual manera se realizó acompañamiento por cada uno de los líderes de procesos, con el fin del reducir el riesgo de desviación de la información recolectada.

Se recomienda realizar una comparación de los resultados de este informe con las necesidades del proceso dependiendo de la dinámica. Lo anterior para evitar cuellos de botella dado que los contextos son variables para cada una de las dependencias citadas.

Se recomienda adoptar este informe para un plan de mejora que posibilite generar un proyecto de mejora que involucre a todas las partes interesadas.

Capítulo 4. Conclusiones

- La implementación de la nueva planta de personal para la Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana, la Secretaría de Minas y Transición Energética, la Subsecretaría de Juventud, y la Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano marca un hito fundamental en la modernización y fortalecimiento de la Gobernación de Nariño. Esta propuesta no es simplemente un ajuste administrativo; es una inversión estratégica en el futuro del departamento y en la capacidad de respuesta de la administración departamental ante los retos y oportunidades que se presentan.

Al dotar a estas dependencias de equipos profesionales y especializados, la Gobernación se posiciona para abordar de manera efectiva prioridades cruciales: desde la construcción de una paz territorial sostenible y el fortalecimiento de la seguridad para todos los nariñenses, hasta la gestión responsable y equitativa de nuestros recursos minero-

energéticos. Asimismo, se reafirma el compromiso con el empoderamiento de las nuevas generaciones, reconociéndolas como el motor del desarrollo futuro, y se optimiza la interacción directa y eficiente con la ciudadanía, garantizando una administración más cercana, transparente y participativa.

- El beneficio (valor público) proyectado supera significativamente el costo de la inversión en talento humano especializado, ya que la dispersión funcional y la ausencia de institucionalidad especializada actualmente limitan la respuesta institucional frente a problemáticas cruciales.

- La nueva estructura elimina los vacíos estructurales y la fragmentación de la gestión, elementos que generaban ineficiencia, duplicidad de esfuerzos y obstaculizaban la articulación efectiva de políticas.

- Retorno Social de la Inversión (RSI)

RSI en Paz: La inversión en la Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana tiene como retorno principal la reducción de la conflictividad armada y las violencias asociadas a economías ilegales, mejorando la seguridad humana y la convivencia pacífica, un fin esencial del Estado.

RSI en Juventud: La Subsecretaría de Juventud representa una inversión en el capital humano, enfocada en reducir las barreras de acceso a la educación y el empleo, previniendo riesgos y la migración forzada.

RSI en Transparencia: La Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano garantiza una mayor transparencia, participación y eficiencia, lo que se traduce en un fortalecimiento de la confianza institucional y la legitimidad de la Gobernación.

En última instancia, esta nueva estructura organizativa con su correspondiente planta de personal es el reflejo de una visión de gobierno que busca la eficiencia, la especialización y la proximidad con la gente. Confiamos en que estas nuevas dependencias, al contar con el talento humano idóneo, se convertirán en pilares clave para alcanzar los objetivos del Plan

de Desarrollo, generar bienestar, fomentar el progreso y consolidar a Nariño como un territorio de oportunidades y prosperidad para todos sus habitantes.

Referencias

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Gaceta Constitucional N. 114.

Congreso de la República de Colombia. (1998). *Ley 489 de 1998. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional...* Diario Oficial N. 43.464.

Congreso de la República de Colombia. (2000). *Ley 617 de 2000. Por la cual se reforma parcialmente la Ley 136 de 1994, el Decreto Extraordinario 1222 de 1986....* Diario Oficial N. 44.183.

Congreso de la República de Colombia. (2001). *Ley 685 de 2001. Por la cual se expide el Código de Minas y se dictan otras disposiciones.* Diario Oficial N. 44.545.

Congreso de la República de Colombia. (2011). *Ley 1448 de 2011. Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno....* Diario Oficial N. 48.096.

Congreso de la República de Colombia. (2013). *Ley 1622 de 2013. Por medio de la cual se expide el Estatuto de Ciudadanía Juvenil y se dictan otras disposiciones.* Diario Oficial N. 48.807.

Congreso de la República de Colombia. (2014). *Ley 1712 de 2014. Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.* Diario Oficial N. 49.084.

Congreso de la República de Colombia. (2014). *Ley 1715 de 2014. Por medio de la cual se regula la integración de las energías renovables no convencionales al Sistema Energético Nacional....* Diario Oficial N. 49.155.

Congreso de la República de Colombia. (2015a). *Ley 1755 de 2015. Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.* Diario Oficial N. 49.565.

Congreso de la República de Colombia. (2015b). *Ley 1757 de 2015. Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática.* Diario Oficial N. 49.565.

Congreso de la República de Colombia. (2016). *Ley 1801 de 2016. Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.* Diario Oficial N. 49.949.

Congreso de la República de Colombia. (2018). *Ley 1885 de 2018. Por la cual se modifica la Ley 1622 de 2013, Estatuto de Ciudadanía Juvenil....* Diario Oficial N. 50.551.

Congreso de la República de Colombia. (2020). *Ley 2052 de 2020. Por medio de la cual se establecen disposiciones transversales a la rama ejecutiva del nivel nacional y territorial....* Diario Oficial N. 51.411.

Congreso de la República de Colombia. (2021). *Ley 2099 de 2021. Por medio de la cual se dictan disposiciones para la Transición Energética, la dinamización del mercado energético....* Diario Oficial N. 51.735.

Congreso de la República de Colombia. (2022a). *Ley 2200 de 2022. Por la cual se dictan normas tendientes a la modernización de la organización y el funcionamiento de los departamentos....* Diario Oficial N. 52.025.

Congreso de la República de Colombia. (2022b). *Ley 2272 de 2022. Por medio de la cual se modifica, adiciona y prorroga la Ley 418 de 1997... (Ley de Paz Total).* Diario Oficial N. 52.219.

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2018). *Guía de diseño y rediseño institucional.* Bogotá, D.C.

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2022). *Circular Conjunta 100-005. Lineamientos para el diseño y rediseño de estructuras administrativas.* Bogotá, D.C.

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2013). *Documento CONPES 3785. Política Nacional de Servicio al Ciudadano.* Bogotá, D.C.

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2023). *Ley 2294 de 2023. Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.* Diario Oficial N. 52.396.

Presidencia de la República de Colombia. (2005). *Decreto Ley 785 de 2005. Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de requisitos generales para los diferentes empleos públicos de las entidades territoriales....* Diario Oficial N. 45.857.

Presidencia de la República de Colombia. (2015). *Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.* Diario Oficial N. 49.523.

Presidencia de la República de Colombia. (2017). *Decreto 1499 de 2017. Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 Plan Nacional de Desarrollo.* Diario Oficial N. 50.354.

Presidencia de la República de Colombia. (2019). *Decreto 1800 de 2019. Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la evaluación del desempeño de los empleados públicos de carrera....* Diario Oficial N. 51.130.

Resolución CREG 174. (2021). *Por la cual se establecen los lineamientos generales para la participación de las Fuentes No Convencionales de Energía Renovable (FNCER) en el Mercado Mayorista de Energía.* Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG).

APÉNDICE A

ESTUDIO TÉCNICO DE LA MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA PLANTA CENTRAL DE LA GOBERNACIÓN DE NARIÑO

**ESTUDIO TÉCNICO DE LA MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y LA PROPUESTA
DE MODIFICACIÓN DE LA PLANTA CENTRAL DE LA GOBERNACIÓN DE NARIÑO.**

LINA NATHALY CARDENAS BENAVIDES

SAN JUAN DE PASTO, JULIO DE 2025

TABLA DE CONTENIDO	Pág.
INTRODUCCIÓN	3
JUSTIFICACIÓN	4
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	7
OBJETIVOS DEL ESTUDIO	7
1. FASE DE DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL	8
1.1. Metodología	8
1.2. Marco Legal	8
1.3. Diagnostico Institucional	20
1.4. Estructura Institucional	22
1.5. Identificación y Análisis de Funciones Generales	23
1.6. Análisis de Capacidades y Entornos	24
2. FASE DE DISEÑO	25
2.1. Descripción de las necesidades del estudio	25
2.2. Validación del Acuerdo Inicial de Diseño	41
2.3. Arquitectura Institucional	41
2.4. Análisis Financiero	46
2.5. Análisis de Procesos	51
2.5.1. Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana	51
2.5.1.1. Subsecretaría de Seguridad Ciudadana	52
2.5.2. Secretaría de Minas y Transición Energética	53
2.5.2.1. Subsecretaría de Minas	53
2.5.2.2. Subsecretaría de Transición Energética	56
2.5.3. Subsecretaría de Juventud	59
2.5.4. Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano	60
2.6. Evaluación de la Prestación del Servicio	61
2.7. Cadena de Valor	63
2.8. Estructura Administrativa	67
2.9. Definición de Perfiles y Necesidades del Personal	72
2.9.1. Actividades para el desarrollo del estudio de cargas Laborales	72
2.9.2. Estudio de Cargas de los procesos	73
2.9.2.1. Estudio de Cargas de los procesos de Secretaría de Seguridad, Paz y Convivencia	73
2.9.2.2. Estudio de Cargas de los procesos de la Secretaría de Gobierno	76
2.9.2.3. Estudio de Cargas de los procesos de Secretaría de Minas y Transición Energética	77
2.9.2.4. Estudio de Cargas de los procesos de Subsecretaría de Juventud	79
2.9.2.5. Estudio de Cargas de los procesos de Subsecretaría Relacionamento Estado-Ciudadano	80
2.9.3. Análisis de Desarrollo por Dependencia	81
2.10. Propuesta Planta de Personal	82
2.10.1. Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad ciudadana	82
2.10.2. Subsecretaría de Seguridad Ciudadana	87
2.10.3. Secretaría de Minas y Transición Energética	89
2.10.4. Subsecretaría de Minas	92
2.10.5. Secretaría de Gobierno	98
2.10.6. Subsecretaría de Gestión Publica	102
2.10.7. Secretaría de Infraestructura y Vías	103
2.10.8. Subsecretaría de Juventud	104
2.10.9. Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano	108
3. Conclusiones	113

INTRODUCCIÓN

La modernización en la administración departamental es un aspecto significativo para el fortalecimiento de las capacidades organizacionales, por lo que la organización interna de la entidad debe estar diseñada de tal manera que contribuya eficaz y eficientemente al logro de los objetivos y metas institucionales, desarrollo de funciones, distribución transparente de los recursos y la toma de decisiones pertinentes para poder ejecutar los planes y programas que se encuentran en el Plan de Desarrollo Departamental con la actuación fundamental del recurso humano que garanticen el reconocimiento, la legitimidad y confianza de la institución en el Departamento de Nariño.

Partiendo de la necesidad que tiene el territorio Nariñense de contar con una entidad que satisfaga las necesidades de la población y promover un buen gobierno, es fundamental considerar la modernización como un proceso de transformación de la gestión administrativa con el fin que los compromisos adquiridos en el marco del Plan de Desarrollo 2024-2027 “Nariño País, Región para el Mundo”, perduren a lo largo del tiempo de acuerdo a la materialización del Pacto Territorial por la Vida y la Paz de Nariño y la constitución de la primera Región de Paz de Colombia, conforme a lo establecido en la Ley 2272 de 2022, así mismo que se permita cerrar las brechas poblacionales y territoriales sin ningún tipo de distinción o sesgo, construir las oportunidades productivas y modernizar los sectores económicos regionales bajo un modelo solidario y de desarrollo endógeno que vincule el conocimiento ancestral con la ciencia, tecnología e innovación, la asociatividad y el cooperativismo, empoderar a las organizaciones y recuperar la confianza de la ciudadanía en la institucionalidad a través de la transparencia.

La modernización de la administración de la Gobernación de Nariño es uno de los aspectos que aportan significativamente al desarrollo de las capacidades organizacionales que están orientadas al cumplimiento del Plan de Desarrollo. Para este caso el presente estudio se elaboró acogiendo los lineamientos de la guía de diseño y rediseño del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (2018), Decreto 1800 de 2019 y la circular conjunta 100-005 del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (2022), complementados de los criterios legales y análisis de los elementos inherentes a la organización departamental en el marco del enfoque territorial.

JUSTIFICACIÓN

La modernización institucional y el desarrollo de nuevas formas de gobernanza a partir del fortalecimiento de la organización social, permitiendo la identificación de procesos orientados a los propósitos y objetivos plasmados en el Plan de Desarrollo 2024-2027 “Nariño País, Región para el Mundo”, con el fin de liderar acciones necesarias para transitar a la legalidad, generar nuevos ingresos y erradicar la pobreza en el departamento.

Teniendo en cuenta las juntanzas realizadas se identifican las propuestas de las organizaciones y representantes de cada uno de los sectores que integran el gobierno departamental para avanzar en la definición de metas e identificar de qué manera pueden contribuir en el diseño de estrategias que mejoren las acciones a implementar en sectores diferentes, por ende la transformación del territorio y la construcción de paz requiere un ajuste institucional que responda a las nuevas demandas, necesidades y oportunidades del territorio.

Por tal razón, desde la administración departamental se realiza la modernización administrativa a través de la cual se gesta la creación de la Secretaría de Minas y Transición Energética, la Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana, la Subsecretaría de Estado-Ciudadano y la Subsecretaría de Juventud de este modo, el gobierno departamental da una respuesta oportuna a las nuevas realidades y orienta sus esfuerzos hacia una gestión pública inclusiva, transparente y eficaz.

La creación de la Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana en el Departamento de Nariño responde a una necesidad estructural del territorio para consolidar una institucionalidad robusta, especializada y articuladora de la política pública de Paz Total, entendida como una apuesta nacional por la superación del conflicto armado, la transformación territorial, la prevención de violencias y la garantía de derechos en los territorios más afectados por la guerra, la exclusión y la presencia de economías ilegales.

El Departamento de Nariño ha sido históricamente uno de los escenarios más críticos en términos de conflictividad armada, desplazamiento forzado, cultivos de uso ilícito, presencia de grupos armados organizados, disputas territoriales y crisis humanitarias. A su vez, ha sido también una región con una fuerte tradición de organización social, procesos comunitarios de resistencia civil y propuestas de paz desde los territorios. En este contexto, resulta imperativo contar con una estructura administrativa departamental de alto nivel que permita liderar, coordinar, implementar y hacer seguimiento a las estrategias de construcción de paz, reconciliación, justicia social y convivencia ciudadana.

La Ley 2272 de 2022, por la cual se adopta la política de Paz Total, establece que los entes territoriales deben articularse con el Gobierno Nacional en la implementación de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), los Planes de Acción para la Transformación Regional (PATR), los procesos de negociación con actores armados, y las acciones de justicia transicional, reincorporación, memoria histórica y reparación colectiva. Para cumplir con estas funciones, la Gobernación de Nariño requiere una Secretaría especializada que integre a la Política de Paz del Departamento los enfoques de derechos humanos, género, juventudes, étnico y territorial, en coordinación con los 64 municipios del departamento.

Además, la creación de esta Secretaría responde a lineamientos contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, que promueve la creación de capacidades institucionales territoriales para la paz, el desarrollo rural integral, la seguridad humana, la participación ciudadana y la transformación de las condiciones estructurales que han alimentado el conflicto armado.

Actualmente, Nariño no cuenta con una dependencia que reúna de manera integrada las competencias relacionadas con la paz, la convivencia y la seguridad ciudadana, funciones que se encuentran dispersas en varias dependencias, sin una visión estratégica ni articulada. Esta situación ha limitado la respuesta institucional frente a las crisis de violencia, la ejecución de programas nacionales de paz, la interlocución con el Gobierno Nacional, la articulación con la sociedad civil y el acceso a recursos de cooperación internacional.

Por lo tanto, la creación de la Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana permitirá:

- Liderar la implementación territorial de la Paz Total desde una visión integral, con énfasis en la prevención, la transformación del conflicto y la justicia restaurativa.
- Articular las acciones institucionales frente a la conflictividad social y la inseguridad, desde un enfoque de seguridad humana.
- Coordinar esfuerzos interinstitucionales e intersectoriales en programas de paz, memoria, reconciliación, justicia transicional y derechos humanos.
- Establecer un canal directo y técnico de diálogo con el Gobierno Nacional, la cooperación internacional y los actores sociales.
- Fortalecer la capacidad de gestión y planificación territorial en asuntos de paz, particularmente en municipios PDET, Zonas Futuro, Zonas de Intervención Integral y territorios étnicos.

En suma, esta Secretaría representa una apuesta por fortalecer el Estado social de derecho en Nariño, territorializar la Paz Total y consolidar un nuevo pacto social y territorial que permita transitar de la violencia estructural hacia escenarios de equidad, justicia, convivencia y Bienestar colectivo.

La Secretaría de Minas y Transición Energética es una necesidad apremiante para abordar los desafíos y aprovechar las oportunidades que presenta este sector en el departamento. Nariño cuenta con un potencial significativo en recursos mineros y energéticos, los cuales, gestionados de manera sostenible y responsable, pueden ser motores fundamentales para el desarrollo económico y social, como los siguientes:

- Gestión Integral de Recursos: Nariño posee recursos minerales como oro, plata, carbón y materiales de construcción, además de un vasto potencial en fuentes de energía renovable, especialmente hídrica y solar. Una secretaría especializada permitirá una gestión integral de estos recursos, desde la exploración y explotación hasta la formalización minera, asegurando prácticas sostenibles y el cumplimiento de la normativa ambiental.
- Fortalecimiento de la Fiscalización y Control: La proliferación de la minería ilegal es un problema persistente que genera impactos ambientales devastadores, conflictos sociales y pérdida de ingresos para el departamento. Esta secretaría podrá fortalecer las acciones de fiscalización, control y judicialización, trabajando de la mano con las autoridades competentes para erradicar estas actividades ilícitas y promover la minería bien hecha.
- Atracción de Inversión y Formalización: Una institucionalidad clara y robusta en el sector minero-energético brindará confianza a inversionistas que buscan desarrollar proyectos sostenibles y con altos estándares técnicos y ambientales. Así mismo, la secretaría podrá liderar programas de formalización para pequeños mineros,

brindándoles asistencia técnica, legal y ambiental para que operen dentro de la ley, mejorando sus condiciones de trabajo y calidad de vida.

- **Desarrollo Energético Sostenible:** La secretaría impulsará proyectos de generación y distribución de energía, priorizando fuentes renovables y buscando soluciones para las zonas no interconectadas, que aún carecen de acceso a un servicio energético continuo y de calidad. Esto es crucial para mejorar la competitividad del departamento y el bienestar de sus habitantes.
- **Participación Ciudadana y Gestión Social:** Una secretaría dedicada a facilitar la interlocución con las comunidades, gremios mineros y organizaciones ambientales, promoviendo la participación ciudadana en la toma de decisiones y garantizando que los proyectos minero-energéticos generen beneficios compartidos y minimicen los impactos negativos.
- **Generación de Regalías y Desarrollo Regional:** Una gestión eficiente del sector minero-energético permitirá maximizar la generación de regalías, recursos esenciales que pueden ser invertidos en infraestructura, educación, salud y otros proyectos de desarrollo que beneficien directamente a las comunidades nariñenses.

Teniendo en cuenta que la población joven de Nariño representa un capital humano invaluable y un motor fundamental para el futuro del departamento, dentro del cual este segmento demográfico enfrenta desafíos significativos en áreas como el acceso a la educación, el empleo, la participación ciudadana y la salud mental. La Subsecretaría de Juventud es esencial para articular políticas, programas y proyectos que respondan de manera efectiva a las necesidades y aspiraciones de los jóvenes nariñenses.

- **Atención Especializada y Articulada:** Los jóvenes tienen necesidades específicas que requieren un enfoque diferenciado. Una Subsecretaría dedicada permitirá diseñar e implementar políticas públicas de juventud de manera más eficiente y coordinada, evitando la dispersión de esfuerzos y garantizando que los programas lleguen a quienes más los necesitan.
- **Fomento de la Participación Ciudadana:** La Subsecretaría será un espacio para empoderar a los jóvenes, promoviendo su participación activa en la construcción de la agenda pública y en la toma de decisiones que los afectan. Esto incluye el apoyo a plataformas juveniles, consejos de juventud y otras formas de organización que fortalezcan su voz y liderazgo.
- **Acceso a Oportunidades Educativas y Laborales:** Muchos jóvenes en Nariño enfrentan barreras para acceder a una educación de calidad y a empleos dignos. La Subsecretaría podrá impulsar programas de becas, formación técnica y profesional, emprendimiento juvenil y articulación con el sector productivo para generar más y mejores oportunidades laborales, reduciendo así la migración forzada y la informalidad.
- **Bienestar y Salud Mental:** La salud mental es una preocupación creciente entre los jóvenes. La Subsecretaría podrá liderar iniciativas de prevención, atención y sensibilización sobre temas como la depresión, la ansiedad y el suicidio, así como promover hábitos de vida saludable y espacios de recreación y deporte.
- **Prevención de Riesgos y Violencias:** Los jóvenes son particularmente vulnerables a fenómenos como la vinculación a grupos armados, el consumo de sustancias psicoactivas, la delincuencia y otras formas de violencia. La Subsecretaría podrá diseñar estrategias de prevención y atención integral que ofrezcan alternativas y entornos protectores.
- **Reconocimiento y Valoración de los Jóvenes:** La creación de esta Subsecretaría envía un mensaje claro de que la Gobernación de Nariño reconoce el potencial y la

importancia de su población joven. Es una inversión en el futuro del departamento, al empoderar a quienes serán los líderes y motores de su desarrollo.

La Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano se convierte en una herramienta clave para estructurar y articular las estrategias de participación ciudadana, rendición de cuentas, transparencia, acceso a la información, racionalización de trámites, gobierno digital y servicio al ciudadano.

Actualmente, la Gobernación de Nariño cuenta con diversos espacios y mecanismos de interacción con la ciudadanía. Sin embargo, estos esfuerzos se encuentran dispersos en distintas dependencias, lo que genera fragmentación en la gestión y dificulta la articulación efectiva de políticas. La creación de esta Subsecretaría permitirá consolidar estos esfuerzos bajo un enfoque integral, optimizando la relación del gobierno departamental con los ciudadanos y promoviendo un Estado más abierto, accesible y eficiente.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿De qué manera la modernización administrativa y la modificación de la planta central de la Gobernación de Nariño contribuyen al mejoramiento de la eficiencia y la gestión pública departamental, garantizando el uso eficiente de los recursos para el cumplimiento efectivo de las metas y programas del Plan de Desarrollo Departamental (2024-2027)?

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

OBJETIVO GENERAL

Liderar la modernización administrativa y la modificación de la planta central de la Gobernación de Nariño para fortalecer las capacidades organizacionales y la gestión pública, con el fin de optimizar el uso de los recursos, generar un impacto positivo y sostenible en las finanzas públicas, y asegurar la efectiva articulación de la estructura con las políticas y planes públicos de orden nacional y territorial.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar la coherencia y articulación de la nueva estructura administrativa con los lineamientos del Plan de Desarrollo Departamental (2024-2027) y las políticas públicas sectoriales (Paz Total, Transición Energética, Juventud y relacionamiento estado-ciudadano), asegurando la alineación estratégica para el logro de los fines del Estado.
- Evaluar el impacto financiero de la propuesta de modernización y modificación de planta mediante la revisión de proyecciones presupuestales y la verificación de su sostenibilidad fiscal, garantizando la racionalización del gasto público y el cumplimiento de la Ley 617 de 2000.

1. FASE DE DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL

1.1. Metodología

El presente estudio técnico se desarrolla de conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el cual justifica el rediseño institucional de la Administración Departamental.

En primer lugar, se hace una descripción del marco legal que contiene las normas generales que aplican a la entidad territorial en Colombia, así como las normas particulares de las dependencias que serán creadas.

Seguido de un análisis de los entornos político, económico, social y tecnológico que pueden representar una amenaza o una oportunidad para la entidad, continuando seguidamente con el análisis financiero.

En el análisis interno se presenta el diagnóstico institucional y organizacional desarrollado por áreas, que debe entenderse más como un análisis situacional de la entidad respecto al cumplimiento de su objeto, funciones, procesos, productos y servicios dentro de un marco normativo que regula su naturaleza jurídica y objeto de su responsabilidad, cuya prestación eficiente debe garantizar, ejecutando sus competencias básicas de planear, coordinar, supervisar, controlar y evaluar.

Es necesario destacar que el análisis situacional que se presenta ha sido desarrollado con los jefes de dependencias que conforman la actual estructura orgánica de la Administración Departamental, haciendo uso de la documentación pertinente relacionada con la normatividad, planta de personal, mapa de procesos y procedimientos, manual de funciones y de competencias laborales, relación de contratos, estadísticas, informes de gestión y de auditoría, entre otros.

Adicionalmente, el componente metodológico incluye un riguroso análisis cuantitativo que trasciende el diagnóstico descriptivo. Este análisis incorpora una Evaluación Ex-Ante del Impacto de la propuesta, la cual mide la contribución esperada de la nueva estructura al mejoramiento de los indicadores de gestión (eficiencia, eficacia, economía) y el cumplimiento de las metas estratégicas del Plan de Desarrollo Departamental.

Como elemento central de justificación económica, se desarrollará un Análisis de Costo-Beneficio (ACB). Este ACB confrontará la inversión derivada de la modificación de la planta de personal y los gastos operativos con los beneficios esperados para el departamento, tales como: incremento en la capacidad de gestión de recursos, mejor ejecución presupuestal, optimización de los servicios públicos y el valor público generado por una gestión más eficiente y cercana al ciudadano.

Para finalizar, en este aparte del estudio se analiza la actual estructura interna y se presenta la propuesta de modificación con la justificación correspondiente.

En un segundo aparte del estudio se consigna lo relacionado al personal, describiendo el estudio de cargas de trabajo y la modificación de la planta de personal, con el costo correspondiente.

1.2. Marco Legal

Reestructuración Administrativa
Constitución Política de Colombia
La modernización de la estructura administrativa de la Gobernación de Nariño debe tener en cuenta varios aspectos de la Constitución Política de Colombia; como primera medida los principios Constitucionales fundamentales de la Función Administrativa contenidos en el Artículo 209 de la Carta Magna. De esta forma el departamento de Nariño, como entidad

territorial, goza de autonomía para gestionar sus intereses, dentro de los límites de la Constitución y la ley. La modernización debe respetar y fortalecer esta autonomía, permitiendo que la Gobernación diseñe su estructura de acuerdo con las particularidades y necesidades del departamento, sin ir en contra de las competencias asignadas por la ley a otros niveles territoriales o a la Nación. Esto implica que la Gobernación tiene la facultad de organizarse internamente, definir sus dependencias, asignar funciones y establecer los cargos necesarios para cumplir con sus fines, siempre y cuando no invada competencias de la nación o de los municipios.
Artículo 286 – 287 Constitución Política de Colombia.
Autonomía territorial y Descentralización Política y administrativa.
Establecen la existencia de los departamentos como entidades territoriales y definen su autonomía para la gestión de sus intereses. Si bien no detallan la estructura interna, sientan las bases para el desarrollo normativo posterior. La autonomía territorial se consolida dentro de un esquema de descentralización política y administrativa. Con ello se pretende fortalecer el manejo libre e independiente pero responsable de las políticas administrativas y fiscales; de tal suerte que, con la administración de los recursos y bienes públicos se busca la optimización de su uso y la racionalización del gasto público. Constituye, así, la autonomía territorial y la descentralización política y administrativa dos conceptos distintos que convergen en forma complementaria dentro del ámbito de acción de las entidades territoriales. La Corte Constitucional ha manifestado que" <i>(...) mientras la descentralización busca una mayor libertad de las instancias periféricas -territoriales y funcionales- en la toma de decisiones y, como consecuencia de ello una mayor eficiencia en el manejo de la cosa pública, la autonomía encauza sus propósitos hacia la mayor libertad de los asociados en aras de un mayor bienestar y control de sus propios intereses</i> ".
Artículo 298 – 299 y 300 Constitución Política de Colombia.
Estos artículos dan el punto de partida para entender la naturaleza jurídica de los departamentos que los define como Entidades Territoriales. Es así que les otorga una personalidad jurídica propia y diferenciada de la Nación. Esta distinción es crucial para la descentralización administrativa y política en Colombia. Implica que los departamentos tienen la capacidad de autogobernarse, administrarse y establecer sus propias políticas dentro de su jurisdicción, sin sujeción jerárquica a la Nación en todos los aspectos. Ya en el contexto de la estructura departamental significa que los departamentos no necesitan una aprobación explícita de la Nación para crear sus secretarías o dependencias, siempre y cuando lo hagan dentro de los límites constitucionales y legales. Al reconocer la autonomía para la " <i>gestión de sus intereses</i> ", el artículo 298 implícitamente habilita a los departamentos para dotarse de la estructura administrativa necesaria para llevar a cabo esa gestión. La forma en que se organicen internamente es una manifestación de esa autonomía. Si bien el artículo 299 se enfoca en la Asamblea como corporación, su existencia y facultades son la base para que el artículo 300 le otorgue la competencia para definir la estructura de la administración departamental. Se impone distinguir entre la organización política y la organización administrativa del Estado. Mientras que la organización política obedece a la forma de Estado y se manifiesta en la Nación, persona jurídica, y las entidades territoriales la organización administrativa responde a la manera como se asume, en el sector central o descentralizado, la prestación de servicios y el cumplimiento de las funciones asignadas a cada nivel del Estado. Sin la Asamblea, no habría un órgano competente para ejercer esa función. Y es aquí donde se otorga explícitamente a las Asambleas Departamentales la competencia/facultad de determinar la planta de personal de la Gobernación, es decir, qué cargos existen y en qué número. Esto es el fundamento para la creación de Secretarías, Direcciones, Oficinas, etc., y el establecimiento de los diferentes niveles jerárquicos (asesor, profesional, técnico, asistencial)
Ley 489 de 1998 Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

Aunque esta ley se enfoca en el orden nacional, sus principios generales sobre la función administrativa, la estructura y organización de la administración pública son aplicables por remisión a las entidades territoriales, incluyendo los departamentos. Define conceptos como la descentralización, la desconcentración y la delegación de funciones.
Ley 617 de 2000 Por la cual se reforma parcialmente la Ley 136 de 1994, el Decreto extraordinario 1222 de 1986, se fortalece el régimen de los recursos de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones.
Esta ley es fundamental para el régimen presupuestal y de gastos de las entidades territoriales, incluyendo los departamentos. Establece límites de gasto en funcionamiento y nómina, lo cual impacta directamente en la definición de la estructura y las escalas salariales.
Decreto Ley 785 de 2005 Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones
Es la ley marco que define la nomenclatura de los cargos (asesor, profesional, técnico, asistencial, etc.). Las Asambleas no pueden inventar nuevas categorías de empleo ni desconocer los requisitos generales de los ya existentes. Este es uno de los pilares para la clasificación de los empleos a nivel territorial. Establece requisitos mínimos para su desempeño, lo cual es esencial para estructurar las plantas de personal y definir las remuneraciones.
Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública)
Este decreto compila y actualiza la normativa relacionada con la función pública, incluyendo aspectos de empleo público, gestión del talento humano, bienestar social, capacitación y régimen disciplinario. Es una fuente indispensable para la administración de personal en los departamentos.
Ley 2200 de 2022 Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los Departamentos.
La ley establece principios como la descentralización, la coordinación y la planeación y prospectiva territorial. Estos principios deben guiar cualquier proceso de modernización, asegurando que la Gobernación de Nariño tenga autonomía, coordine sus acciones con otras entidades y planifique su desarrollo a futuro. También define las competencias de los departamentos, las cuales deben desarrollarse sin afectar la autonomía de los municipios. Esto es crucial para la Gobernación de Nariño al modernizar su estructura, asegurando que no invada las competencias municipales. El artículo 120 de la Ley 2200 permite al Gobernador delegar funciones en secretarios y jefes de departamentos administrativos, lo cual puede ser una herramienta útil en el proceso de modernización para distribuir responsabilidades y mejorar la eficiencia.

Marco Legal Secretaría de Minas y Transición Energética

Secretaría de Minas y Transición Energética
Ley 685 de 2001 (Código de Minas)
Establece los principios generales para la actividad minera en Colombia, incluyendo la exploración técnica, la explotación de recursos mineros estatales y privados, y la regulación de los derechos y obligaciones de los titulares mineros.
2013. CONPES - Política Pública Nacional Anticorrupción (Conpes 167)
Se implementa como una Política Pública de Transparencia, Integridad y Legalidad orientada a robustecer las herramientas de promoción de la transparencia, el acceso a la información y la lucha contra la corrupción en todos los sectores administrativos, ramas del poder público, órganos autónomos e independientes, y niveles territoriales.” (PND, 2019, p. 107). En este sentido se proponen generar nuevas herramientas a partir de la Innovación Social en lo Público y publicación de datos abiertos.

2014. Ley 1715 de 2014
Tiene como objeto fomentar nuevas incorporaciones de capacidad en energías renovables no convencionales al Sistema Energético Nacional como medio necesario para el desarrollo económico sostenibles, la reducción de emisiones de GEI y la seguridad del abastecimiento energético.
2015. Decreto 1073 de 2015 – Marco Reglamentario del Sector Minero- Energético
El Decreto 1073 de 2015 consolida el marco reglamentario para el sector minero-energético, estableciendo procedimientos, normas y responsabilidades para la regulación, fiscalización y control de las actividades extractivas y energéticas. Este decreto define de manera clara las funciones de las entidades encargadas, facilitando la coordinación interinstitucional y estableciendo mecanismos de supervisión rigurosos. Con un enfoque en garantizar el cumplimiento de estándares técnicos, ambientales y de seguridad, el decreto es vital para asegurar que las operaciones se realicen de acuerdo con la normativa vigente, promoviendo una gestión eficiente y responsable de los recursos naturales.
2018. Fortalecimiento de la Acción Comunal en Colombia (Conpes 3955).
Fortalecimiento de la Acción Comunal en Colombia (Conpes 3955). Según la ESTRATEGIA NACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA ACCIÓN COMUNAL EN COLOMBIA (CONPES 3955). “El Ministerio del Interior logró determinar que, en primera instancia, las organizaciones comunales de todos los grados cuentan con debilidades en la gestión que dificultan la consecución de sus objetivos y la materialización de proyectos productivos y sociales para el desarrollo comunitario. Estos problemas de gestión están relacionados, en gran medida, con los bajos niveles de formación y capacitación de la población comunal, en particular en temas relacionados con normatividad comunal, elaboración, ejecución y seguimiento a proyectos de desarrollo y conocimientos administrativos y financieros. Además, se constata una carencia de relevos generacionales y de género; en efecto, la participación de jóvenes en las OAC apenas llega al 5 % del total de la población comunal, lo que pone en riesgo la perdurabilidad de este tipo de organizaciones, sumado a que la participación de las mujeres en cargos directivos de las OAC es baja.” (CONPES 3955). Según la propuesta de rediseño institucional se plantea atender esta importante problemática a partir de un criterio de innovación social que permita fortalecer y dinamizar de manera más efectiva la Cultura Participativa en el territorio.
Ley 2099 de 2021 – Ley de Transición Energética
La Ley 2099 de 2021 está diseñada para transformar la matriz energética nacional mediante la promoción y facilitación de fuentes renovables. Este cuerpo normativo incentiva la adopción de tecnologías limpias, reduciendo la dependencia de combustibles fósiles y disminuyendo las emisiones de gases de efecto invernadero. En el sector de hidrocarburos y energía, la ley establece directrices claras para la integración de energías renovables, promoviendo la innovación tecnológica y el desarrollo de proyectos que aseguren una mayor eficiencia y sostenibilidad. Al sentar las bases para una transición energética integral, la Ley 2099 es fundamental para modernizar la industria y asegurar un futuro energético más resiliente y respetuoso con el medio ambiente.
Decreto 099 de 2021
Por el cual se modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector Minas y Energía, 1073 de 2015 en lo relacionado con los lineamientos de política para la expansión de la cobertura del servicio de energía eléctrica en el Sistema Interconectado Nacional y en las Zonas No Interconectadas, en lo referente a Destinación de los recursos, Expansión de la cobertura del

servicio de energía eléctrica en las Zonas No Interconectadas – ZNI y en la Metodología de remuneración de la prestación del servicio en Zonas No Interconectadas – ZNI. Así mismo, adiciona artículos donde se definen temas sobre las Determinación de áreas de influencia y priorización de esquemas de ampliación de coberturas, al igual que sobre la Incorporación de esquemas de atención a Usuarios Aislados.
Resolución CREG 174 de 2021
Regular aspectos operativos y comerciales para permitir la integración de la autogeneración a pequeña escala y de la generación distribuida al Sistema Interconectado Nacional (SIN). También se regulan aspectos de procedimiento de conexión de los auto generadores a gran escala con potencia máxima declarada menor a 5 MW.
Ley 2250 de 2022
Define un marco jurídico especial para la legalización y formalización minera, enfocándose en la ruta para la legalización de minería tradicional, el financiamiento, la comercialización y la normatividad ambiental
Ley 2294 de 2023 – Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026
La Ley 2294 de 2023, enmarcada en el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, refuerza la transformación hacia un modelo de desarrollo sostenible y la transición energética en el país. Esta norma establece incentivos y medidas que favorecen la adopción de tecnologías limpias y la incorporación de energías renovables en la matriz productiva. Además, busca modernizar el sector extractivo a través de políticas que fomenten la innovación tecnológica, la eficiencia en el uso de los recursos y una mayor diversificación en las fuentes energéticas. Así, la Ley 2294 impulsa la integración de la minería formal con el desarrollo de energías limpias y sostenibles, sentando las bases para un crecimiento equilibrado en el sector.

Marco Legal Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana.

Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad
Constitución Política de Colombia
La Constitución Política de Colombia de 1991 proporciona un fundamento sólido para la creación de una Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana en el ámbito departamental, dado que la paz, la descentralización administrativa y la participación ciudadana son principios rectores del orden constitucional. La implementación de la Paz Total como política de Estado también se enmarca dentro de estos lineamientos. A continuación, se destacan los principales artículos constitucionales que respaldan esta iniciativa
Artículo 1 – Principios Fundamentales
Establece que Colombia es un Estado social de derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, el trabajo, la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. La creación de esta Secretaría responde a estos principios, al poner en el centro la dignidad humana como base de la política pública de paz y seguridad.
Artículo 2 – Fines esenciales del Estado

Dispone que uno de los fines esenciales del Estado es garantizar la efectividad de los derechos, asegurar la convivencia pacífica, y promover la prosperidad general. Esta Secretaría será un instrumento institucional para cumplir con este mandato, articulando acciones para garantizar derechos, prevenir conflictos y promover la convivencia ciudadana.
Artículo 22 – Derecho a la Paz
Reconoce que la paz es un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento. La nueva Secretaría permitirá hacer operativo este derecho en el ámbito territorial, mediante políticas públicas que promuevan soluciones pacíficas a los conflictos y acciones de reconciliación social.
Artículo 95 – Deberes de la Persona y del Ciudadano
Establece que es deber de toda persona defender y difundir los derechos humanos como fundamento de la convivencia pacífica. Este deber ciudadano se traduce en una obligación estatal de brindar las condiciones necesarias para su cumplimiento, lo cual justifica la existencia de una institución dedicada a la promoción de la paz y la seguridad ciudadana. El orden constitucional vigente no solo habilita la creación de esta dependencia administrativa, sino que la convierte en una expresión concreta del mandato constitucional de construir paz desde los territorios, garantizar la efectividad de los derechos humanos, y fortalecer la democracia participativa. La Secretaría Paz, Seguridad y Convivencia Ciudadana será, por tanto, un vehículo institucional legítimo y necesario para cumplir con estos fines superiores del Estado en el Departamento de Nariño.
Artículo 287 – Autonomía de las Entidades Territoriales
Garantiza a los entes territoriales el derecho a gobernarse por autoridades propias, ejercer competencias, administrar recursos y establecer su organización administrativa. Bajo esta norma, la Gobernación de Nariño tiene plena competencia para crear una Secretaría que responda a sus realidades específicas y que esté al servicio de sus comunidades.
La Ley 489 de 1998
Establece especialmente los principios de Coordinación y Colaboración que deberán existir entre las autoridades administrativas, a efectos de garantizar la armonía en el ejercicio de sus respectivas funciones con el fin de lograr los fines y cometidos estatales. En consecuencia, prestarán su colaboración a las demás entidades para facilitar el ejercicio de sus funciones y se abstendrán de impedir o estorbar su cumplimiento por los órganos, dependencias, organismos y entidades titulares.
Ley 1801 de 2016, “Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana”
Tiene por objeto establecer las condiciones para la convivencia en el territorio nacional al propiciar el cumplimiento de los deberes y obligaciones de las personas naturales y jurídicas, así como determinar el ejercicio del poder, la función y la actividad de Policía, de conformidad con la Constitución Política y el ordenamiento jurídico vigente, determinando en el artículo 7º los fines esenciales de las normas de convivencia social, a saber: • “Que el ejercicio de los derechos y libertades sean garantizados y respetados en el marco de la Constitución y la ley. • El cumplimiento de los deberes contenidos en la Constitución, la ley y las normas que regulan la convivencia.

• El respeto por las diferencias y la aceptación de ellas. • La resolución pacífica de los desacuerdos que afecten la convivencia. • La convergencia de los intereses personales y generales para promover un desarrollo armónico. • prevalencia de los valores sociales de solidaridad, tolerancia, responsabilidad, honradez, respeto, bondad, libertad, justicia, igualdad, fraternidad, lealtad, prudencia y paz”.
Artículo 200º
Atribuciones del gobernador. Corresponde al gobernador: • Dirigir y coordinar a las autoridades de Policía en el departamento. • Desempeñar la función de Policía para garantizar el ejercicio de los derechos y libertades públicas, así como el cumplimiento de los deberes de conformidad con la Constitución, la ley y las ordenanzas. • Dirigir y coordinar en el departamento, la asistencia de la fuerza pública en los casos permitidos en la Constitución y la ley. • Conocer de aquellos asuntos de su competencia establecidos en este Código y de aquellos que la Constitución, la ley u ordenanza le señalen. • Ejecutar las instrucciones del Presidente de la República en relación con el mantenimiento y restablecimiento de la convivencia. • Elaborar e implementar el Plan Integral de Seguridad y Convivencia Ciudadana, dentro de los seis (6) meses del primer año de Gobierno, en el marco de las políticas que para tal efecto establezca el Gobierno nacional, y del plan de desarrollo territorial”.
Decreto 575 de 2021
Dispone de unas medidas para la conservación y el restablecimiento del orden público, entre las cuales se ha concentrado la de ordenar a los gobernadores del Cauca, Valle del Cauca, Nariño, Huila, Norte de Santander, Putumayo, Caquetá y Risaralda, a los alcaldes del Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios de Cali, del Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura, de los municipios de Pasto, Ipiales, Popayán, Yumbo, Buga, Palmira, Bucaramanga, Pereira, Madrid, Facatativá y Neiva, para que el marco de sus funciones constitucionales y legales, adopten entre otras, las siguientes medidas: <i>“Coordinar con las autoridades militares y de policía del departamento la asistencia militar de que trata el Artículo 170 de la Ley 1801 de 2016, de manera que el departamento, el distrito y los municipios, pongan en ejecución este instrumento legal para afrontar y superar los hechos que dan lugar a la grave alteración de la seguridad y la convivencia, en sus respectivas jurisdicciones”.</i>
Ley 1448 de 2011
Establece un conjunto de medidas judiciales, administrativas, sociales y económicas, individuales y colectivas, en beneficio de las víctimas de las violaciones contempladas en el artículo 3o de la presente ley, dentro de un marco de justicia transicional, que posibiliten hacer efectivo el goce de sus derechos a la verdad, la justicia y la reparación con garantía de no repetición, de modo que se reconozca su condición de víctimas y se dignifique a través de la materialización de sus derechos constitucionales. Disponiendo fundamentalmente la coexistencia de una coordinación interinstitucional, que permita desarrollar instrucciones que apunten a la gestión en el marco de las capacidades institucionales y organizacionales de la oferta del Estado para la reparación integral de víctimas, aprovechando y optimizando la

disponibilidad de recursos con suficiente claridad para la planificación, ejecución e implementación de las disposiciones de la ley de víctimas y sus modificaciones.
Ley 2272 de 2022
Define la política de paz como una política de Estado, consagrando axiomas esenciales como son la seguridad humana y por paz total, determinando así en los correspondientes planes de desarrollo territoriales, la implementación de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), los Planes de Acción para la Transformación Rural (PATR), los Planes Integrales de Sustitución y Desarrollo Alternativo (PISDA), los Planes Nacionales Sectoriales (PNS), los Planes Integrales de Reparación Colectiva y los Planes de Retorno y Reubicación.
Para ello, el Estado garantizará la seguridad humana, con enfoque de derechos, diferencial, de género, étnico, cultural, territorial e interseccional para la construcción de la paz total; promoviendo respuestas centradas en las personas y las comunidades, de carácter exhaustivo y adaptadas a cada contexto, orientadas a la prevención, y que refuercen la protección de todas las personas y todas las comunidades, en especial, las víctimas de la violencia; reconociendo la interrelación de la paz, el desarrollo y los derechos humanos en el enfoque de seguridad humana.

Marco Legal Subsecretaría de Juventud

Subsecretaría de Juventud
1948 - Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)
Reconoce derechos fundamentales aplicables a todas las personas, incluidos los jóvenes, como educación, trabajo digno y participación política
1966 - Pactos Internacionales de Derechos Humanos (PIDESC y PIDCP)
Pactos Internacionales de Derechos Humanos (PIDESC y PIDCP)
1985 - Resolución 40/14 de la Asamblea General de la ONU: Directrices para la Juventud
Establece principios para mejorar la participación y desarrollo de los jóvenes.
1995 - Programa de Acción Mundial para los Jóvenes (PAMJ) 1995 - Programa de Acción Mundial para los Jóvenes (PAMJ)
Aprobado por la ONU, establece áreas prioritarias como educación, empleo, pobreza, salud, medio ambiente y participación juvenil
1998 - Declaración de Lisboa sobre Políticas y Programas de Juventud
Adoptada en la Conferencia Mundial de Ministros de Juventud, destaca el papel de los gobiernos en la formulación de políticas inclusivas para los jóvenes.
2015 - Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
Reconocen a los jóvenes como actores clave en el desarrollo sostenible, con especial énfasis en educación de calidad (ODS 4), trabajo decente (ODS 8) y reducción de desigualdades (ODS 10).
2018 - Estrategia de las Naciones Unidas para la Juventud "Juventud 2030"

Busca fortalecer la inclusión y participación juvenil en los procesos de desarrollo global
2022 - Resolución A/RES/76/305 de la ONU sobre Juventud
Establece la Oficina de las Naciones Unidas para la Juventud. Esta resolución tiene como objetivo fortalecer la participación de los jóvenes en la agenda internacional y coordinar las políticas y programas relacionados con la juventud en todo el sistema de las Naciones Unidas
Constitución Política de Colombia 1991
Artículo 45: Reconoce los derechos de los jóvenes y su participación en el desarrollo del país.
Ley 375 de 1997 Ley de la Juventud
Descripción: Fue la primera ley específica para la juventud en Colombia. Esta ley estableció un marco para la protección y promoción de los derechos de los jóvenes, reconociéndolos como sujetos de derechos y fomentando su participación en la vida social, política y económica del país. Componentes clave: Definición de juventud, derechos y deberes de los jóvenes, promoción de su participación en políticas públicas, y la creación de instancias de concertación juvenil a nivel nacional, departamental y municipal.
Ley 1014 de 2006
Ley de Fomento a la Cultura del Emprendimiento, que establece la promoción de los jóvenes emprendedores y sus organizaciones en Colombia
Ley 1257 de 2008
Establece normas para la sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, protegiendo a adolescentes y jóvenes.
Ley 1429 de 2010 – Ley de Formalización y Generación de Empleo
Objetivo: Promover la formalización laboral y la generación de empleo en Colombia, especialmente para pequeñas empresas y jóvenes. Beneficiarios principales: Micro y pequeñas empresas, trabajadores informales y jóvenes en búsqueda de empleo. Principales disposiciones: Incentivos para la formalización empresarial mediante reducción de costos en seguridad social y otros tributos. Beneficios para empresas que contraten jóvenes, mujeres y poblaciones vulnerables. Estrategias para facilitar el acceso al mercado laboral formal.
Ley 1622 de 2013 (Estatuto de Ciudadanía Juvenil)
Crea un marco para garantizar los derechos de los jóvenes, promoviendo su participación activa en la vida política, social y económica del país. Descripción: Esta ley reemplazó y amplió la Ley 375 de 1997, estableciendo un nuevo marco normativo para los jóvenes, con un enfoque más integral y participativo.

Componentes clave: Derechos: Establece derechos específicos para los jóvenes en áreas como educación, salud, empleo, participación política, recreación, cultura y acceso a la justicia. Consejos de Juventud: Crea los Consejos de Juventud, que son espacios de participación para que los jóvenes incidan en la formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas que los afecten. Participación Ciudadana: Promueve la inclusión de los jóvenes en procesos de toma de decisiones a nivel local, departamental y nacional. Fomento de Empleo: Introduce medidas para fomentar el empleo juvenil y apoyar el emprendimiento entre los jóvenes.
Ley 1885 de 2018
Descripción: Modifica algunos aspectos de la Ley 1622 de 2013 para fortalecer los Consejos de Juventud y mejorar la implementación de la política pública de juventud. Componentes clave: Ampliación de Competencias: Refuerza las competencias de los Consejos de Juventud, permitiendo una mayor incidencia en la gestión pública. Proceso Electoral: Establece normas para la elección de los Consejos de Juventud, promoviendo una participación más amplia y democrática
Ley 2231 de 2022
Por la cual se establece la Política de Estado 'SACÚDETE' para el desarrollo de la juventud y la continuidad del curso de vida de los jóvenes y se dictan otras disposiciones.
Decreto 2365 de 2019
Por el cual se modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público
Decreto 688 de 2021
Por el cual se crea el apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúdete
Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación):
Garantiza el acceso a la educación para todos los jóvenes, promoviendo la inclusión y la equidad
Ley 1453 de 2011 (Ley de Seguridad Ciudadana):
Introduce medidas para proteger a los jóvenes del reclutamiento forzado y otras formas de violencia
POLITICA PUBLICA Documentos CONPES (Consejo Nacional de Política Económica y Social)
Estos documentos establecen políticas y estrategias para abordar los desafíos y necesidades de la población joven en el país

Documento CONPES 173 de 2014
Este documento se enfoca en la política pública para el desarrollo de la juventud en Colombia, estableciendo directrices para mejorar las condiciones de vida de los jóvenes en áreas como educación, empleo, salud, participación y derechos
Documento CONPES 3831 de 2015
Trata sobre la “Política Nacional de Juventud 2014 -2024 que busca articular esfuerzos de diferentes sectores del Estado para promover el desarrollo integral de los jóvenes, enfocándose en aspectos como la inclusión social, la generación de oportunidades y la protección de derechos.
Documento CONPES 3918 de 2018
Este documento actualiza la "Política Nacional de Juventud" y refuerza las acciones del Estado en favor de los jóvenes en temas de educación, empleo, salud, seguridad y participación ciudadana
Documento CONPES 4040 de 2021
Pacto Colombia con las Juventudes – Estrategia para fortalecer el desarrollo integral
Programas y estrategias
Programas gubernamentales dirigidos a la juventud, como “Jóvenes en Acción” y “Manos a la Paz” que buscan mejorar oportunidades de educación, empleo y participación
Protección Social y Derechos Humanos
Enfoque de Derechos: El marco jurídico colombiano se basa en un enfoque de derechos, garantizando la protección de los jóvenes contra la violencia, la explotación, el abuso y la discriminación
Inclusión Social: Las políticas se enfocan en la inclusión social de todos los jóvenes, con especial atención a aquellos en situaciones de vulnerabilidad, como jóvenes rurales indígenas, afrodescendientes, víctimas del conflicto armado.
Educación y Formación (Ley 115)
Política Nacional de Educación Inclusiva: Busca garantizar el acceso y la permanencia de todos los jóvenes en el sistema educativo, con un enfoque especial en aquellos con discapacidades o en condiciones de vulnerabilidad
Participación Política y Social: Consejos de Juventud y Espacios de Diálogo

Marco Legal Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano
Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano
Documento CONPES 3785 del 2013
Política nacional de eficiencia administrativa al servicio del ciudadano Ley 1712 del 6 de marzo de 2014. Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de acceso a la Información Pública Nacional.

Decreto 2641 del 17 de diciembre de 2012
Por el cual se reglamentan los artículos 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011, donde se adoptan los estándares mínimos de gestión de peticiones, que incorpora el documento "Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano" Derogado Parcialmente por el Decreto 1081 de 2015. Decreto Único Reglamentario de la Presidencia de la República última versión de actualización 7 de febrero 2023.
Ley 1755 del 30 de junio de 2015
Por la cual se reguló el Derecho Fundamental de Petición y se sustituyó un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
Ley 2052 del 25 de agosto de 2020
Por la cual se establecen disposiciones en relación con la racionalización de trámites.
Decreto 088 del 24 de enero de 2022
Establece los conceptos, lineamientos, plazos y condiciones para la digitalización y automatización de trámites y su realización en línea.
Decreto 2623 del 13 de julio de 2009
Por el cual se crea el Sistema Nacional de Servicio al Ciudadano."
Constitución Política de Colombia
Artículo 2. Fines Esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución. Artículo 23. Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas las autoridades por motivos de interés general y particular y obtener pronta resolución. Artículo 47. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran Artículo 123. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la Comunidad. Artículo 209. La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Artículo 270. La ley organizará las formas y los sistemas de participación ciudadana que permitan vigilar la gestión pública que se cumpla en los diversos niveles administrativos y sus resultados
Ley 489 de 1998 (Norma sobre la organización y funcionamiento de la administración pública)
Artículo 32: Define la descentralización administrativa como estrategia para mejorar la eficiencia del Estado.

Artículo 36: Establece la posibilidad de crear entidades y dependencias para el cumplimiento de funciones estatales, siempre que se enmarquen dentro de los principios de eficiencia y racionalización.
Ley 1437 de 2011 - Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA)
Artículo 3: Señala el principio de participación, indicando que las autoridades deben garantizar la intervención de los ciudadanos en el ejercicio de la función administrativa. Artículo 8: Define el derecho de petición y el deber de las entidades de garantizar una adecuada atención al ciudadano.
Ley 1757 de 2015 - Participación Ciudadana
Artículo 4: Establece la obligación de las entidades públicas de promover la participación de la ciudadanía en la toma de decisiones. Artículo 52: Indica que las entidades del Estado deben establecer canales de comunicación para fortalecer la relación con la ciudadanía.
Ley 1712 de 2014 - Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública.
Artículo 3: Principios de acceso a la información pública, promoviendo transparencia, participación y acceso oportuno a la información. Artículo 11: Obliga a las entidades a garantizar el acceso a la información mediante herramientas y mecanismos eficientes
Ley 2052 de 2020 - Creación de dependencias de Relación con el Ciudadano
Artículo 17: Obliga a las entidades territoriales a crear una dependencia o entidad única de relación con el ciudadano dentro de su planta de personal, encargada de liderar la implementación de políticas de participación, transparencia, rendición de cuentas, acceso a la información y servicio al ciudadano.
Ley 617 de 2000 - Responsabilidad Fiscal de las Entidades Territoriales
Artículo 3, 6 y 75: Regula los límites de gasto y sostenibilidad financiera de los departamentos y municipios, estableciendo que la creación de nuevas dependencias debe respetar el Marco Fiscal de Mediano Plazo y los criterios de sostenibilidad fiscal.
Decreto 1499 de 2017 - Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
Define el componente de gestión del conocimiento y la innovación, estableciendo la necesidad de fortalecer la relación entre la administración pública y la ciudadanía mediante políticas de transparencia, participación y servicio al ciudadano.
Documentos CONPES 3654 de 2010 y 3982 de 2020
Estrategias para mejorar la relación del Estado con la ciudadanía, fortaleciendo los mecanismos de interacción y participación de los ciudadanos en la gestión pública.
Decreto 1083 de 2015

El presente decreto compila en un sólo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública.

1.3. Diagnostico Institucional.

La Gobernación de Nariño tiene como misión la construcción y ejecución de políticas que impulsen el desarrollo del Departamento, así como la responsabilidad de diseñar, ejecutar, coordinar y monitorear las intervenciones dentro del territorio Nariñense, por ende es importante contar con una estructura administrativa eficiente y eficaz que permita la gestión y ejecución integral del Plan de Desarrollo Departamental instrumento clave para la definición de metas que ayuden a la implementación de programas y proyectos que se encuentran bajo los siguientes principios de justicia social, democracia política, desarrollo humano sostenible, equidad de género, reconocimiento y protección de la diversidad étnica, respeto por derechos humanos y participación ciudadana, para propiciar la concurrencia, complementariedad y subsidiaridad con las entidades territoriales de su jurisdicción y la nación, coordinando esfuerzos con el sector público, privado y la sociedad civil.

Dentro del análisis de la estructura organizativa actual de la Gobernación de Nariño se observa la ausencia de dependencias con competencias integrales, recursos técnicos, talento humano ni capacidad de gestión suficiente para liderar de forma coordinada las políticas públicas en materia de paz, convivencia y seguridad ciudadana, teniendo en cuenta que el departamento es uno de los principales que se ven afectados por los impactos causados por el conflicto armado y las violencias asociadas a economías ilegales como la minería que no se encuentra legalizada.

Actualmente, las funciones relacionadas con estos temas se encuentran dispersas en distintas dependencias, sin una articulación efectiva entre ellas ni una estrategia común, que impiden trazar una hoja de ruta clara y dar una respuesta eficiente a las problemáticas derivadas del conflicto en el territorio.

Esta dispersión funcional ha generado vacíos estructurales que afectan directamente la capacidad institucional de la Gobernación para responder a los retos del territorio:

- **Ausencia de institucionalidad especializada y permanente:**

Teniendo en cuenta que la implementación de la política de paz en el departamento y al tener una Subsecretaría cuyas funciones se encuentran limitadas en el para liderar la implementación de la política de Paz en el departamento. Limitando el acompañamiento a procesos de diálogo, la implementación de los PDET, la coordinación con los Consejos Territoriales de Paz, reconciliación y Convivencia y el desarrollo de estrategias de reconciliación, justicia restaurativa, reintegración, las víctimas del conflicto armado y la educación para la Paz, así mismo

- **Debilidad en la coordinación interinstitucional y territorial**

En el sector minero debido a varios factores como: la lejanía de sus territorios y dificultad de acceso, el estado en cabeza de la administración departamental no hace una presencia activa en los 64 municipios, lo que ha facilitado que este sector sea utilizado como mecanismo de financiamiento del conflicto armado y desde la Subsecretaría de minas no se cuenta con la coordinación para para la administración, control y promoción de buenas prácticas en sector Minero, Energético e Hidrocarburífero.

La evaluación de las brechas en la cobertura del servicio de energía eléctrica en el departamento de Nariño revela desafíos multifacéticos que requieren atención integral. Uno de los principales obstáculos se encuentra en las áreas rurales, donde el acceso a servicios eléctricos puede ser limitado. La expansión de la red eléctrica a estas comunidades remotas se enfrenta a desafíos geográficos, dado el terreno montañoso y las condiciones geográficas adversas que caracterizan a Nariño. Estas limitaciones geográficas pueden dificultar la instalación eficiente de líneas de transmisión y, por ende, la extensión del servicio a áreas más aisladas.

Dentro de un sólido marco legal, conceptual y político que reconoce a las juventudes como sujetos colectivos de derechos, actores estratégicos del desarrollo y protagonistas de la transformación social. De igual manera con el fortalecimiento de la estructura organizacional se beneficia la implementación de la política pública de juventud, la articulación de acciones intersectoriales, la gestión de recursos y el enfoque diferencial. Es evidente que contar con una estructura organizativa enfocada exclusivamente en juventudes permite consolidar procesos sostenibles de participación, inclusión, empleo, educación, cultura y paz. En este sentido, es necesaria la formalización de un órgano administrativo que materialice el compromiso del Estado con la ciudadanía juvenil y fortalezca la gobernanza territorial con y para las juventudes.

- **Insuficiencia de recursos humanos, técnicos y financieros**

Las dependencias actuales no cuentan con equipos técnicos multidisciplinarios ni personal suficiente con experticia en temas relacionados como la construcción de paz, mediación de conflictos, justicia transicional, prevención de violencias, convivencia ciudadana o enfoque psicosocial. Además, el presupuesto asignado a estos temas ha sido limitado, situación que dificulta la ejecución de proyectos y el acceso a nuevas fuentes de financiación, en especial convocatorias de cooperación internacional, así mismo esa deficiencia de un personal no permite que el conocimiento histórico prevalezca a lo largo del tiempo en cada una de las dependencias con el cambio administrativo.

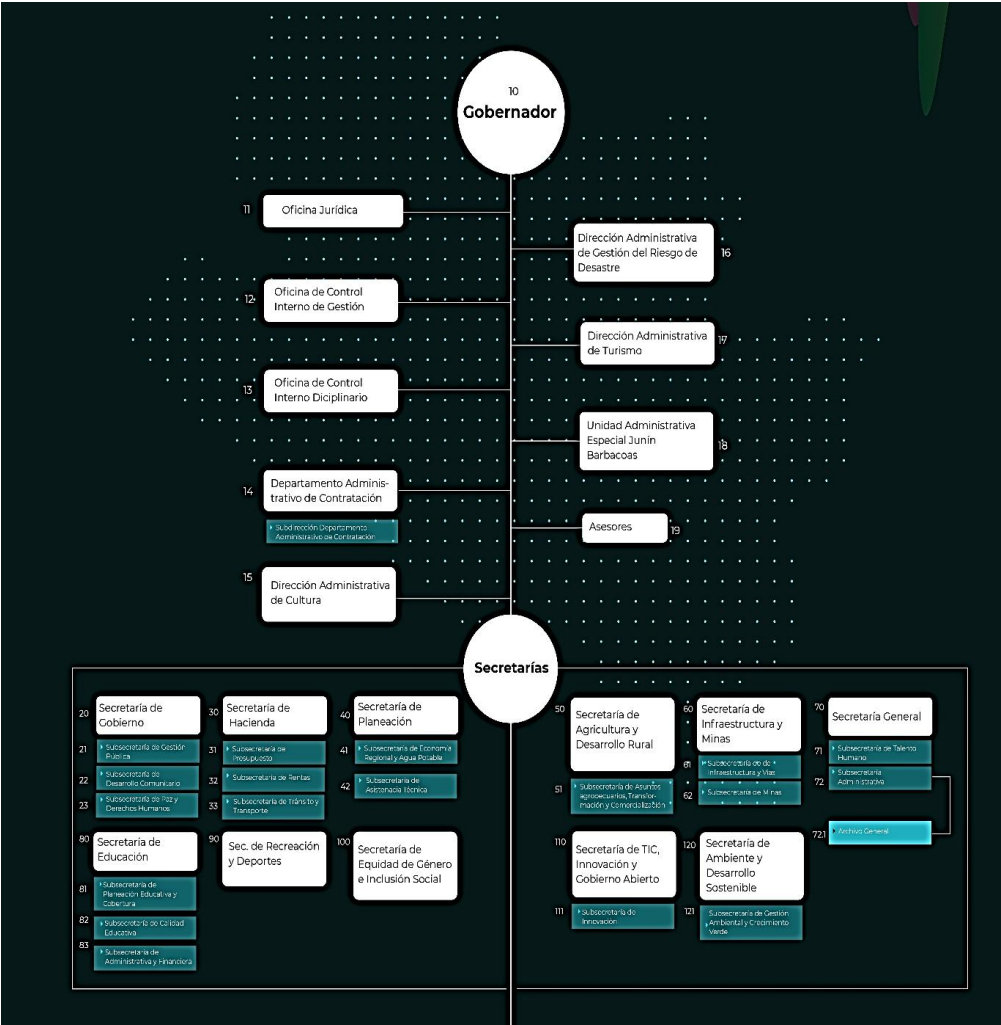
- **Carencia de gestión de conocimiento**

La ausencia de una dependencia que centralice y lidere el cumplimiento de las políticas de Subsecretaría Estado - Ciudadano, genera un debilitamiento en el seguimiento, análisis y retroalimentación de los servicios brindados al ciudadano, ya que en la actualidad no se cuenta con mecanismos efectivos de participación ciudadana que puedan fortalecer los canales necesarios de atención al usuario.

1.4. Estructura Institucional

Dadas las condiciones para desarrollar el presente Estudio Técnico, se precisa que el mismo obedece a una modernización administrativa, que implica con ello modificaciones en la estructura organizacional de la Entidad.

Grafica1. Organigrama Actual



Fuente: <https://narino.gov.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/organigrama/>

Misión: Planificar, gestionar y promover el desarrollo económico, social, ambiental y cultural de los Nariñenses, con transparencia, sensibilidad social y administración pública eficiente, mediante el ejercicio de nuestras funciones administrativas, de complementariedad y subsidiariedad local y de la nación.

Visión: En 2027 habremos avanzado en la construcción de la Paz territorial, a partir de la implementación de las transformaciones necesarias que requieren los territorios nariñenses para superar las brechas históricas y sociales y permitan garantizar el goce efectivo de los derechos humanos de todas las personas sin ningún tipo de discriminación por su edad, sexo, raza, pertenencia étnica, identidad de género, situación socioeconómica, lengua, religión, discapacidad, lugar de residencia, posición política, entre otros.

1.5. Identificación y Análisis de funciones Generales

- Formular y ejecutar políticas, planes, programas y proyectos que atiendan efectivamente las necesidades del territorio.
- Fortalecer las capacidades institucionales del territorio con el fin de promover la productividad, competitividad y la sostenibilidad.
- Implementar acciones para el cumplimiento de metas que permitan mejorar el desempeño institucional.
- Lograr los niveles de satisfacción de los nariñenses mediante la atención oportuna de sus requerimientos.

- Garantizar el mejoramiento continuo de la gestión del talento humano.

Fuente: Pagina Gobernación de Nariño: <https://narino.gov.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/nuestra-gobernacion/>

La administración del Gobernador Luis Alfonso Escobar, se fundamenta en seis pilares que fundamentan el Plan de Desarrollo Departamental.

Grafica 2. Pilares de Desarrollo.



Fuente: Elaboración Propia. 2025.

1.6. Análisis de Capacidades y Entornos

1.6.1. Capacidad Técnica: Frente a la infraestructura podemos aludir que las dependencias que ya se encuentran estructuradas como lo es la Subsecretaría de Paz y Derechos Humanos al igual que la Subsecretaría de Minas con una sola oficina para cada dependencia, en la cual las dimensiones no son óptimas para la cantidad de personal que labora, de igual manera cuentan con Archivadores, escritorios, sillas y mesas.

1.6.2. Capacidad Tecnológica: Teniendo en cuenta que la Subsecretaría de Paz y Derechos Humanos al igual que la Subsecretaría de Minas ya cuentan con un inventario para generar procesos adecuados, sistemas de gestión documental y computadores e impresoras.

Actualmente la administración departamental cuenta los siguientes recursos:

HARDWARE

Subsecretaría de Paz y Derechos Humanos:

Equipos de Cómputo: Se cuenta con un inventario de diez (10) equipos de cómputo asignados para la gestión de servidores que prestan sus servicios provisionales en la dependencia

Impresoras: Se cuenta con tres (3) impresoras asignadas a la dependencia

Subsecretaría de Minas:

Equipos de Cómputo: Se cuenta con un inventario de tres (3) equipos de cómputo asignados para la gestión de servidores que prestan sus servicios provisionales en la dependencia

Impresoras: Se cuenta con una (1) impresoras asignadas a la dependencia

SOFTWARE

El sistema operativo instalado y licenciado en todas las estaciones de trabajo es Windows en sus últimas versiones, así mismo todos los computadores cuentan con la licencia del software de ofimática de Microsoft.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Como soporte y apoyo a los diferentes procesos, se cuenta con los aplicativos que a continuación se relacionan y describen.

- SYSMAN

1.6.3. Capacidad de Talento Humano

La capacidad de talento humano en las dependencias que se encuentran conformadas cuenta con el siguiente personal.

Subsecretaría de Paz y Derechos Humanos: Está conformada por el Subsecretario- Nivel Directivo y un Profesional Universitario

Subsecretaría de Minas: Está conformada por el Subsecretario – Nivel Directivo y un Secretario de Nivel Asistencial.

2. FASE DE DISEÑO

2.1. Descripción de las Necesidades del Estudio

2.1.1. Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana

El Departamento de Nariño presenta una compleja y desafiante realidad en materia de paz, convivencia y seguridad, derivada de múltiples factores estructurales, históricos y geográficos que lo han convertido en un territorio estratégico dentro del conflicto armado interno, las economías ilegales y la persistencia de dinámicas de exclusión social. Esta situación ha generado altos niveles de victimización, fragmentación social, desconfianza institucional y crisis humanitaria, a pesar de los múltiples esfuerzos de resistencia civil, organización comunitaria y construcción de paz desde los territorios.

Nariño ha sido escenario de la presencia y disputa de diversos actores armados ilegales, grupos post desmovilización, estructuras criminales organizadas, y organizaciones vinculadas al narcotráfico y la minería ilegal. Esta multiplicidad de actores genera constantes tensiones armadas, confrontaciones, desplazamientos forzados, confinamientos, amenazas, reclutamiento forzado, uso de minas antipersonal y restricciones a la movilidad, especialmente en zonas rurales y de frontera.

Durante el primer semestre del año 2025, el departamento de Nariño ha continuado registrando hechos que vulneran gravemente los derechos humanos de la población civil, en un escenario marcado por la persistencia del conflicto armado, la disputa territorial entre actores armados ilegales y la expansión de economías ilícitas. En este contexto, la Subsecretaría de Paz y Derechos Humanos, en el marco de la Mesa de Contrastes para la Prevención y Seguimiento de Violaciones a los Derechos Humanos, ha sostenido el monitoreo permanente de las dinámicas de riesgo, tomando como base las Alertas Tempranas emitidas por la Defensoría del Pueblo, los informes temáticos de organizaciones humanitarias y los reportes institucionales consolidados. Entre enero y junio de 2025, se han identificado como principales fuentes de riesgo los enfrentamientos entre estructuras armadas ilegales —Estado Mayor Central (EMC), coordinadora guerrillera bolivariana, ELN y AUN— que se disputan zonas de alta importancia estratégica en las subregiones del Pacífico, cordillera y piedemonte costero. Esta confrontación ha generado impactos directos sobre comunidades rurales, indígenas y afrodescendientes, como confinamientos, desplazamientos forzados, amenazas colectivas, uso de menores de edad en el conflicto y afectación por artefactos explosivos.

En términos de reclutamiento forzado, Indepaz, en su informe publicado en abril de 2025, identificó a Nariño como uno de los departamentos con mayor prevalencia de este fenómeno, con casos reiterados en municipios como Tumaco, Magüí Payán, Samaniego, El Charco y La Tola. La Defensoría del Pueblo, por su parte, ha reportado un incremento en las alertas relacionadas con el uso y utilización de menores por parte de grupos armados, lo cual ha motivado la activación de mesas técnicas de prevención en coordinación con la Gobernación de Nariño y la institucionalidad nacional.

A la fecha, 16 de los 64 municipios del departamento están priorizados dentro de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), evidenciando su condición de vulnerabilidad histórica y acumulada. Además, Nariño cuenta con un elevado número de víctimas del conflicto armado (más de 600.000 registradas en el RUV), y concentra comunidades étnicas (indígenas y afrodescendientes) cuyas dinámicas culturales han sido afectadas por las lógicas de la guerra y la violencia estructural.

En términos de seguridad ciudadana, se siguen registrando preocupantes cifras en homicidios, extorsión, amenazas, violencia intrafamiliar, violencia basada en género y delitos asociados al microtráfico, especialmente en los municipios de Tumaco, Pasto, Ipiales, Samaniego, Barbacoas y El Charco. Las respuestas institucionales han sido limitadas por la debilidad de las capacidades territoriales, la ausencia de articulación interinstitucional y la falta de una política pública de seguridad con enfoque preventivo y de derechos humanos.

En el ámbito de la convivencia, los niveles de conflictividad social, intolerancia, estigmatización y fragmentación comunitaria se han incrementado en algunos municipios, especialmente en contextos de disputas políticas, conflictos territoriales y pérdida de confianza en las instituciones. A esto se suma el debilitamiento de espacios de participación ciudadana, la falta de procesos sólidos de educación para la paz y la necesidad de promover una cultura de legalidad, reconciliación y respeto por la diferencia.

Pese a este panorama, Nariño ha sido un territorio de resistencia pacífica y creatividad social, con experiencias destacadas en pedagogía para la paz, iniciativas de comunidades de paz, redes de mujeres, procesos de memoria histórica, mecanismos alternativos de resolución de conflictos, y experiencias de gobernanza comunitaria que hoy constituyen insumos fundamentales para la implementación territorial de la Paz Total.

La articulación de estas realidades exige una respuesta institucional integral, técnica y especializada. Actualmente, no existe en la Gobernación de Nariño una entidad que

concentre y lidere los esfuerzos en materia de paz, convivencia y seguridad con un enfoque unificado. Esta dispersión institucional reduce la eficacia de las políticas públicas y limita la articulación con el Gobierno Nacional y los organismos internacionales.

2.1.2. Secretaría de Minas y Transición Energética

Sector Minero:

La minería ilegal en Nariño, es un problema complejo que involucra una serie de factores sociales, económicos y ambientales. En Nariño, esta actividad ilegal ha generado conflictos sociales, daños ambientales significativos y ha contribuido a la violencia y la inestabilidad en la región, según informe de EVOA de la Oficina de las Naciones Unidas para el año 2022 de los 101 municipios con EVOA el departamento de Nariño es el 5 departamento con más explotaciones de oro aluvial ilícitas del país, y esto se evidencia especialmente en los municipios de Magüí Payan y Barbacoas donde esta extracción ilícita ocupa más del 43% de los ríos y/o afluentes del municipio ubicándolos en el puesto 16 y 22 respectivamente del ranquin de los municipios con más extracción ilícita de oro en el país.

La minería ilegal implica métodos destructivos que causan daños graves al medio ambiente, como la deforestación, la contaminación del agua y del suelo con mercurio y otros químicos tóxicos, y la degradación de los ecosistemas naturales, según el informe Anual de EVOA para el año 2022, más del 52% de las extracciones totales de oro aluvial en el país se encuentran ubicadas en territorios étnicos o en áreas del Registro Único Nacional de Áreas Protegidas (RUNAP) y más del 6% de las extracciones se encuentran sobre Distritos Regionales de Manejo Integrado (DRMI). Estos impactos pueden afectar la salud y la seguridad alimentaria de las comunidades locales, así como su acceso a recursos naturales como el agua y la tierra.

En la salud pública, se evidencia el uso de mercurio y otros productos químicos en la minería ilegal puede tener graves consecuencias para la salud de las personas que viven en las comunidades cercanas a las operaciones mineras. La exposición al mercurio puede provocar problemas neurológicos, daños en el sistema nervioso, trastornos reproductivos y otros problemas de salud graves tanto para los mineros como para las personas que consumen alimentos contaminados por el mercurio.

La minería ilegal ha desencadenado conflictos sociales y violencia en las comunidades afectadas, especialmente en situaciones donde se disputa el control de los recursos minerales, la tierra o el agua. Estas tensiones han dado lugar a enfrentamientos entre diferentes grupos dentro de la comunidad, así como a choques con las fuerzas de seguridad o grupos armados ilegales que buscan controlar la actividad minera. Esta advertencia fue emitida por el Defensor del Pueblo durante la presentación del informe "Situación de Derechos Humanos de la Población Minera Colombiana, visibilizando la cara de la economía ilegal". Además, la disminución de los cultivos está desplazando a las estructuras criminales hacia negocios vinculados con la extracción ilícita de minerales, convirtiendo esta actividad criminal en el nuevo combustible para la expansión de los grupos armados ilegales, ligando la extracción de oro con la siembra de coca teniendo en cuenta que de las 28.676 ha donde se evidencia extracción ilícita de oro aluvial, 18.939 ha cuentan con cultivos de coca, de los 101 municipios que cuenta con extracción de oro aluvial ilícita, 76 municipios cuentan con cultivos de coca asociados a esta actividad.

La minería ilegal provoca el desplazamiento forzado de comunidades enteras debido a la destrucción de sus medios de vida tradicionales, como la agricultura o la pesca. Las personas desplazadas pueden enfrentarse a condiciones de vida precarias y a la pérdida de sus redes de apoyo social y comunitario. Los trabajadores en la minería ilegal, incluidos

los niños, a menudo son explotados y están expuestos a condiciones laborales peligrosas, sin acceso a equipos de protección adecuados ni a derechos laborales básicos. Esto puede llevar a lesiones, enfermedades ocupacionales y otros riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores.

El mercurio en la explotación de oro en Colombia ha sido un tema de gran preocupación debido al daño ambiental que ha causado a lo largo de los años.

Una de las figuras clave en la utilización de mercurio en la explotación de oro en Colombia ha sido la industria minera, que ha promovido su uso debido a su eficacia para separar el oro de otros minerales. Otras figuras influyentes en este campo han sido los mineros artesanales, que han utilizado el mercurio de manera informal y sin las medidas de seguridad adecuadas. Estas prácticas han llevado a la contaminación de los ríos y suelos cercanos a las minas de oro, afectando tanto a la flora y fauna como a las comunidades que dependen de estos recursos naturales.

El impacto ambiental del mercurio en la explotación de oro en Colombia es evidente en la contaminación de los ecosistemas acuáticos y terrestres. El mercurio se acumula en los organismos vivos a lo largo de la cadena alimentaria, provocando daños en la salud de los seres humanos y animales que consumen alimentos contaminados. Además, la exposición al mercurio puede causar problemas neurológicos, renales y respiratorios en las personas que entran en contacto con él de forma regular.

El mercurio utilizado en la minería de oro se libera en el medio ambiente durante el proceso de extracción y refinación. Una vez liberado, el mercurio puede contaminar el suelo, el agua y el aire, causando una serie de problemas ambientales y de salud. Por ejemplo, en los cuerpos de agua, el mercurio puede transformarse en metilmercurio, una forma altamente tóxica que se acumula en los tejidos de los organismos acuáticos y puede biomagnificarse a lo largo de la cadena alimentaria, lo que afecta a la fauna y potencialmente a los humanos que consumen pescado contaminado. Además, la exposición al mercurio puede causar daños neurológicos y afectar el desarrollo cognitivo en humanos y animales.

El mercurio puede contaminar grandes volúmenes de agua, según estudios. Para la extracción de un gramo de oro se están utilizando aproximadamente cinco gramos de mercurio. Esta pequeña cantidad contamina unos 600.000 litros de agua, que a su vez tardan unos 30 años en recuperarse. Incluso pequeñas cantidades de mercurio como estas pueden ser peligrosas, especialmente porque tiende a acumularse en los organismos a lo largo del tiempo. Por lo tanto, es fundamental controlar y reducir la liberación de mercurio al medio ambiente para proteger los ecosistemas acuáticos y la salud humana.

La explotación de oro puede tener diversos impactos ambientales negativos, que incluyen la deforestación, la contaminación del agua y del suelo, la pérdida de biodiversidad, la degradación de los ecosistemas acuáticos, la erosión del suelo y la emisión de gases de efecto invernadero. La deforestación se produce principalmente debido a la tala de árboles para abrir áreas de extracción, mientras que la contaminación del agua y del suelo puede ocurrir debido al uso de productos químicos tóxicos como cianuro y mercurio en el proceso de extracción de oro, en nuestro departamento uno de los ríos más afectado por minería ilegal es el Río Telembí, seguido del Río Patía medio y el Río Iscuandé. Estos impactos pueden tener consecuencias a largo plazo para los ecosistemas y las comunidades locales que dependen de ellos para su sustento.

Desde una perspectiva positiva, se han desarrollado tecnologías más sostenibles para la extracción de oro que no requieren el uso de mercurio. Por ejemplo, la minería limpia emplea métodos como la cianuración en lugar del mercurio, lo que reduce significativamente el impacto ambiental de la extracción de oro. Sin embargo, la

implementación de estas tecnologías más sostenibles ha sido lenta debido a la resistencia de la industria minera.

En cuanto a posibles desarrollos futuros relacionados con el uso de mercurio en la explotación de oro en Colombia, es fundamental que se promueva una mayor conciencia sobre los riesgos ambientales y para la salud asociados con esta práctica. Es necesario que se implementen políticas más estrictas para regular el uso de mercurio en la minería de oro y se fomente la adopción de tecnologías más sostenibles en toda la industria. Además, es crucial involucrar a las comunidades locales en la toma de decisiones sobre la explotación de los recursos naturales en sus territorios.

En conclusión, el uso de mercurio en la explotación de oro en Colombia ha tenido un impacto significativo en el medio ambiente y la salud de las personas. Si bien ha sido una práctica común durante muchos años, es necesario tomar medidas urgentes por parte de esta Gobernación para abordar los riesgos asociados con el mercurio y promover un enfoque más sostenible hacia la extracción de oro. Con una mayor conciencia y acción por parte de todos los actores involucrados, es posible mitigar los efectos negativos de esta práctica y proteger los recursos naturales de Colombia para las generaciones futuras.

A lo largo de los años, esta actividad ha sido llevada a cabo por grupos de trabajadores informales que realizan la extracción de oro de manera artesanal y sin cumplir con los estándares de seguridad y regulaciones establecidas.

En primer lugar, es importante destacar que la explotación de oro en Colombia tiene una larga historia que se remonta a la época precolombina, cuando las comunidades indígenas ya practicaban la minería artesanal. Sin embargo, durante la época colonial y posteriormente en el siglo XX, la extracción de oro se convirtió en una actividad mucho más industrializada, controlada por grandes empresas mineras. A pesar de esto, el trabajo informal en la extracción de oro ha persistido a lo largo de los años, en gran parte debido a la riqueza de recursos naturales del país y a la falta de oportunidades laborales formales para muchos ciudadanos.

Una de las figuras clave en el campo del trabajo informal en la explotación de oro en Colombia es la de los llamados 'barequeros', quienes son los mineros artesanales encargados de extraer el oro de los ríos y tierras de forma manual. Estos trabajadores se enfrentan a condiciones extremadamente peligrosas, incluyendo la exposición a productos químicos tóxicos, accidentes laborales y la explotación por parte de intermediarios que pagan precios injustos por el oro extraído. A pesar de estos riesgos, muchos barequeros siguen dedicados a esta actividad debido a la falta de alternativas económicas en las zonas rurales de Colombia.

El impacto del trabajo informal en la explotación de oro en Colombia es significativo y tiene múltiples facetas. Por un lado, esta actividad contribuye de manera importante a la economía del país, generando ingresos para miles de familias que dependen de la extracción de oro para subsistir. Sin embargo, el trabajo informal en este sector también está asociado con graves problemas ambientales, como la contaminación de los ríos, la deforestación y la degradación del suelo teniendo en cuenta que más del 99,7% de la extracción ilegal de oro que se realiza en el departamento de Nariño se hace sobre la reserva forestal del Pacífico. Además, la falta de regulación y control en la extracción de oro ha llevado a la proliferación de actividades ilegales, incluyendo la minería ilegal y el lavado de dinero.

Desde una perspectiva positiva, el trabajo informal en la explotación de oro en Colombia ha brindado oportunidades económicas a poblaciones marginadas y ha contribuido al desarrollo de las zonas rurales del país, ya que más del 49% del oro que exporta el país

proviene de esta minería esto quiere decir que más de 27 toneladas anuales de oro son producidas y comercializadas por estos mineros informales. Sin embargo, es fundamental reconocer los impactos negativos de esta actividad en el medio ambiente y en la salud de las comunidades locales. Para abordar estos desafíos, es necesario promover la formalización de la minería artesanal del departamento teniendo en cuenta que más del 83% de la minería de oro aluvial es ilegal, por esto es necesario implementar mecanismos de control y regulación más estrictos y fomentar la diversificación de la economía en las zonas mineras.

En conclusión, el trabajo informal en la explotación de oro en Colombia es un tema complejo que involucra múltiples actores y desafíos. Si bien esta actividad ha sido históricamente importante para la economía del país, también ha generado graves impactos ambientales y sociales. Para garantizar un desarrollo sostenible en el sector minero, es necesario adoptar un enfoque integral que combine la formalización de la minería artesanal con medidas de protección ambiental y de derechos humanos.

Los municipios mineros de oro del departamento de Nariño los cuales se estiman en un millón de personas, los cuales tiene su grupo étnico o su concejo comunitario para representar y defender los intereses de la población que representan, especialmente en contextos donde las comunidades enfrentan desafíos significativos, donde su trabajo contribuye al fortalecimiento de la democracia local, la participación ciudadana, la inclusión social y el bienestar comunitario en general.

A continuación, se relaciona las zonas mineras delimitadas en el departamento de Nariño.

No.	TIPO ZM	MUNICIPIO	SOLICITANTE	RESOLUCIÓN	ENTIDAD QUE EXPIDE
1	ZMI	Ipiales	Resguardo Indígena de Santa Rosa de Sucumbíos	006 del 18 de febrero de 2014	ANM
2	ZMCN	Tumaco	Consejo Comunitario Alto mira y Frontera	181628 del 26 de septiembre de 2008	Ministerio de Minas y Energía
3	ZMCN	Barbacoas	Consejo Comunitario Unión Bajo Río Gúelmambi	092 del 10 de diciembre de 2015	ANM
4	ZMCN	Santa Bárbara de Iscuandé, El Charco, Policarpa, Cumbitara	Consejo Comunitario COPDICONC (Comunidades Negras de la Cordillera Occidental de Nariño y Sur del Cauca)	302 del 11 de diciembre de 2017	ANM
5	ZMCN	El Charco	Consejo Mayor Pro-Defensa Río Tapaje del Charco (Nariño)	112 del 22 de mayo de 2018	ANM
6	ZMCN	Barbacoas	Consejo Comunitario La Gran Minga de los Ríos Iguambi y Albi	093 del 10 de diciembre de 2015	ANM
7	ZMCN	Barbacoas	Consejo Comunitario Renacer Telembí	099 del 18 de diciembre de 2015	ANM
8	ZMCN	Magüí Payán	Consejo Comunitario La Amistad	0178 del 17 de noviembre de 2016	ANM
9	ZMCN	Barbacoas	Consejo Comunitario Manos Unidas del Socorro	094 del 10 de diciembre de 2015	ANM
10	ZMCN	Barbacoas	Consejo Comunitario Alejandro Rincón del Río Ñambi	095 del 14 de diciembre de 2015	ANM

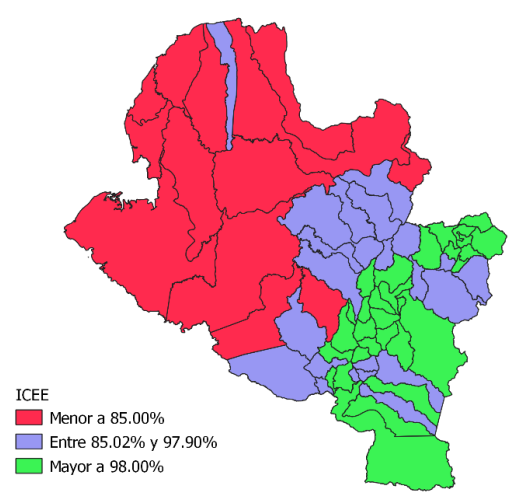
Nariño ha dependido históricamente de fuentes convencionales de energía, como hidroeléctricas y termoeléctricas, no obstante, hay esfuerzos para diversificar la matriz energética y realizar una transición energética justa basada en el respeto a la naturaleza, la justicia social y soberanía con seguridad, confiabilidad y eficiencia (Gobierno de Colombia, 2022), con un interés creciente en proyectos de energías renovables, especialmente aprovechando el potencial solar de la región y otras fuentes de energía como la mareomotriz, geotérmica, eólica. Aunque ha habido mejoras en el acceso de a servicios energéticos en el año 2018 en índice de cobertura de energía eléctrica del departamento era del orden del 93.01% y en la actualidad es del 95.15% (Ministerio de Minas y Energía, 2023), algunas áreas rurales aun enfrentan desafíos y programas de electrificación rural pueden estar en marcha, como el proyecto de interconexión eléctrica de localidades rurales costeras de municipios pertenecientes a los departamentos del Cauca y Nariño en donde se estima que las viviendas beneficiadas en el departamento de Nariño asciende a 8.232. La creación de la Subsecretaría de transición energética podría ser crucial para coordinar esfuerzos, estimular el desarrollo sostenible y facilitar la participación ciudadana en la transición hacia una matriz energética más limpia y sostenible, alineada con las metas y objetivos nacionales e internacionales. La implementación de tecnologías innovadoras y la gestión de riesgos climáticos también se destacan como aspectos importantes en planificación energética de Nariño.

En el ámbito de confiabilidad y seguridad energética el departamento de Nariño debe ampararse en la ruta de transición energética del país enmarcada en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022 – 2026, donde uno de los objetivos es impulsar la penetración de energías renovables en la matriz de generación y la respectiva disposición de infraestructura y tecnología avanzada en el sistema energético con el fin de atender la demanda de todos los sectores a la vez que se cumplen los compromisos sociales, ambientales y se garantiza la seguridad, confiabilidad, asequibilidad y eficiencia del servicio de energía además permite que las comunidades puedan constituir Comunidades Energéticas con el fin de generar, comercializar y/o utilizar eficientemente la energía a través del uso de fuentes no convencionales de energías renovables – FNCER, combustibles renovables y recursos energéticos distribuidos (Departamento Nacional de Planeación - DNP, 2023).

- **Índice de Cobertura de Energía Eléctrica – ICEE:**

El índice de cobertura de energía eléctrica - ICEE en el departamento de Nariño, ha tenido un leve incremento (2.14%) en los últimos 5 años como se evidencia en la Tabla 3, esto mediante la gestión de proyectos de electrificación de los entes territoriales, la gobernación, el operador de red (CEDENAR S.A. E.S.P.) entre otros; Si bien se vienen adelantando iniciativas con el objetivo de la universalización del servicio de energía eléctrica, estos proyectos e iniciativas contemplan ampliación de cobertura y mejoramiento de infraestructura eléctrica, debido a que muchos usuarios que para las estadísticas cuentan con servicio de energía eléctrica en la realidad no la tiene, por diferentes motivos tales como daño en la infraestructura existente, mal manejo por la empresas encargadas de la sostenibilidad de los proyectos, cumplimiento de la vida útil de equipos, adicionalmente al inadecuada identificación de las necesidades energéticas en las diferentes regiones del departamento.

Mapa 2. Índice de Cobertura de Energía Eléctrica - ICEE 2018



El departamento de Nariño esta dividido en 5 subregiones; la región centro, sur, norte, occidente y la región pacifica como se evidencia en esta última es la que tiene la brecha más amplia en la universalización del servicio de energía eléctrica, cabe anotar que se están adelantando la ejecución de proyectos de electrificación rural por los cuales esta brecha disminuiría.

Tabla 3. Índice de Cobertura de Energía Eléctrica En Colombia

DEPARTAMENTO	ICEE 2018 (%)	ICEE Actual(%)	% Variación a la fecha	Usuarios Energizados
AMAZONAS	77,71 %	77,71%	0,00%	-
ANTIOQUIA	98,94 %	98,99%	0,04%	981
ARAUCA	92,10 %	93,71%	1,61%	1.227
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	99,69 %	99,73%	0,05%	10
ATLÁNTICO	98,99 %	98,99%	0,00%	-
BOGOTÁ, D. C.	99,99 %	99,99%	0,00%	-
BOLÍVAR	94,93 %	95,24%	0,30%	1.499
BOYACÁ	97,83 %	98,16%	0,33%	1.631
CALDAS	99,89 %	99,89%	0,00%	-
CAQUETÁ	85,70 %	90,03%	4,33%	5.064
CASANARE	94,13 %	96,38%	2,25%	3.156
CAUCA	92,30 %	93,27%	0,97%	4.057
CESAR	94,38 %	95,07%	0,69%	2.002
CHOCÓ	83,80 %	86,97%	3,16%	5.883
CÓRDOBA	96,37 %	97,02%	0,65%	2.588
CUNDINAMARCA	99,25 %	99,32%	0,07%	686
GUAINÍA	68,77 %	76,74%	7,96%	908
GUAVIARE	75,60 %	87,04%	11,44%	2.818
HUILA	96,59 %	96,69%	0,10%	386
LA GUAJIRA	58,81 %	60,50%	1,68%	3.348
MAGDALENA	94,12 %	94,57%	0,45%	1.372
META	92,71 %	93,74%	1,03%	3.302
NARIÑO	93,01 %	95,15%	2,14%	11.067
NORTE DE SANTANDER	96,15 %	96,15%	0,00%	-
PUTUMAYO	76,62 %	80,70%	4,08%	3.848
QUINDÍO	99,91 %	99,91%	0,00%	-
RISARALDA	99,96 %	99,96%	0,00%	-
SANTANDER	98,44 %	98,94%	0,50%	3.601
SUCRE	96,80 %	97,09%	0,28%	633
TOLIMA	97,30 %	97,57%	0,27%	1.254
VALLE DEL CAUCA	97,83 %	97,83%	0,01%	100
VAUPÉS	53,01 %	98,31%	45,29%	3.479
VICHADA	48,48 %	54,79%	6,31%	1.223

Fuente: (Ministerio de Minas y Energía, 2023)

• Brechas en Cobertura del Servicio de Energía Eléctrica

La evaluación de las brechas en la cobertura del servicio de energía eléctrica en el departamento de Nariño revela desafíos multifacéticos que requieren atención integral. Uno de los principales obstáculos se encuentra en las áreas rurales, donde el acceso a servicios eléctricos puede ser limitado. La expansión de la red eléctrica a estas comunidades remotas se enfrenta a desafíos geográficos, dado el terreno montañoso y las condiciones geográficas adversas que caracterizan a Nariño. Estas limitaciones geográficas pueden dificultar la instalación eficiente de líneas de transmisión y, por ende, la extensión del servicio a áreas más aisladas.

La vulnerabilidad ante eventos climáticos extremos también destaca como una brecha significativa. El departamento de Nariño, al estar expuesto a fenómenos como lluvias intensas o deslizamientos de tierra, puede experimentar interrupciones en el suministro eléctrico. La resiliencia del sistema eléctrico frente a estos eventos se convierte en una prioridad para garantizar la continuidad del servicio.

Las limitaciones financieras representan otro desafío, ya que la falta de recursos puede obstaculizar las inversiones necesarias en la expansión y mejora de la infraestructura eléctrica. Esto es especialmente relevante en áreas con recursos económicos limitados, donde la inversión en tecnologías modernas puede ser un desafío financiero.

La participación comunitaria emerge como un aspecto crucial en la identificación y solución de estas brechas. La falta de participación puede conducir a soluciones que no se ajustan a las necesidades específicas de la población local. Además, la presencia de tecnologías eléctricas obsoletas o sistemas no eficientes puede afectar la calidad del servicio, particularmente en las zonas no interconectadas del departamento.

Finalmente, es esencial considerar las necesidades específicas de grupos vulnerables, como comunidades indígenas, consejos comunitarios o población en situación de vulnerabilidad. Adaptar las soluciones a las condiciones particulares de estos grupos contribuirá a cerrar las brechas y garantizar un acceso equitativo y sostenible al servicio de energía eléctrica en todo el departamento de Nariño. La implementación de estrategias que aborden estos desafíos de manera integrada será crucial para avanzar hacia un sistema eléctrico más inclusivo y eficiente en la región

- **Seguridad y Confiabilidad Energética**

El departamento de Nariño a través de la empresa de energía Centrales Eléctricas de Nariño S.A. E.S.P. cuenta con 3 pequeñas centrales hidroeléctricas que durante el año 2022 generaron 139,3 GWh/año equivalente al 22% de la demanda anual (2022) de la empresa producto del consumo de 517.366 usuarios atendidos (CEDENAR S.A. E.S.P., 2022). Por otro lado, contamos con las líneas de transmisión pertenecientes al Sistema Interconectado Nacional – SIN y al Sistema Transmisión Regional - STR donde en subregiones como el Pacífico se cuenta con una sola fuente de alimentación que hace vulnerable y poco confiable el suministro del servicio de energía eléctrica.

Ilustración 1. Sistema Transmisión Nacional Área Suroccidental



Fuente: UPME

Problemáticas identificadas por la UPME es el agotamiento de la red a 115 kV: Se observa que, ante contingencias simples, se puede producir demanda no atendida debido a la radialidad de conexión de las subestaciones. Se recomienda al OR estudiar proyectos a nivel del STR que mejore las condiciones del sistema y considerar un nuevo punto de conexión al STN (Junín 115 kV o Tumaco 115 kV) (UPME, 2017).

La integración exitosa de fuentes de energía renovable, como la solar, la eólica, mareomotriz, geotérmica entre otras, juega un papel clave en la seguridad eléctrica, de igual forma la generación distribuida y la implementación de los programas como son las comunidades energéticas, los cuales buscan el desarrollo territorial, democratizar la energía, descarbonizar la economía, aumentar la eficiencia energética, descentralizar la generación, almacenamiento y consumo de la energía (IPSE, 2023).

La implementación de fuentes renovables de energía y generación distribuida en el departamento de Nariño no solo promovería la sostenibilidad ambiental, sino que también mejoraría la confiabilidad del sistema eléctrico de manera significativa. La diversificación de la matriz energética mediante tecnologías como la solar, eólica e hidroeléctrica reduciría la dependencia de una única fuente, fortaleciendo la resiliencia del sistema ante posibles interrupciones. Además, la generación distribuida, al acercar la producción de energía a los puntos de consumo, disminuiría la vulnerabilidad de la red a largas líneas de transmisión y proporcionaría una mayor autonomía local, crucial en situaciones de emergencia. Esta transición hacia fuentes renovables no solo optimizaría la confiabilidad, sino que también avanzaría hacia un modelo más sostenible y eficiente desde el punto de vista ambiental. Sin embargo, se requiere una planificación estratégica y políticas de apoyo para asegurar una implementación efectiva y beneficiosa para la comunidad.

• **Potencial Energético en el Departamento de Nariño**

El uso de energías renovables para suministrar energía eléctrica en las diferentes regiones del departamento de Nariño, tienen una ventaja al contar con el recurso energético en el

lugar o cerca al consumo, puede abordarse desde diversas fuentes de energía. A continuación, se describen algunos aspectos del potencial energético en Nariño:

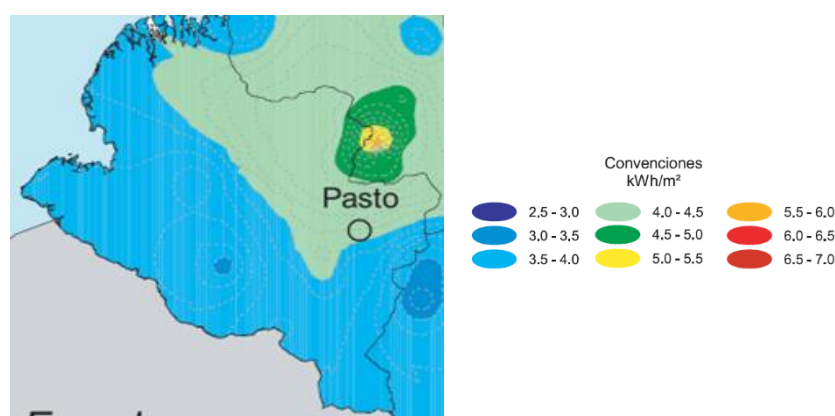
- **Hídrico**

Nariño es uno de los departamentos que posee un gran potencial de fuentes hídricas que pueden ser aprovechadas para la generación de energía eléctrica a través de pequeñas centrales hidroeléctricas. El desarrollo de una central mini-hidroeléctrica para suministro de energías representa una alternativa que puede permitir mejorar las condiciones de vida de las personas que habitan en zonas no interconectadas -ZNI; además de contribuir a la disminución del impacto ambiental generado por otros tipos de energías, incentivando el uso eficiente de estos recursos renovables (Martínez, Piamba, Fierro, & Gualguan, 2018). Proyectos en estas áreas podrían contribuir significativamente a la matriz energética del departamento, aprovechando la incursión de nuevas tecnologías.

- **Solar**

Dada la ubicación geográfica de Nariño, que se encuentra cerca del ecuador, cuenta con una radiación solar considerable. La instalación de paneles solares en áreas estratégicas podría aprovechar este recurso para la generación de energía solar, además de colectores solares para convertir esta energía en energía térmica elevando la temperatura de un fluido.

Ilustración 2. Mapa de Radiación Solar Global - Promedio Multianual

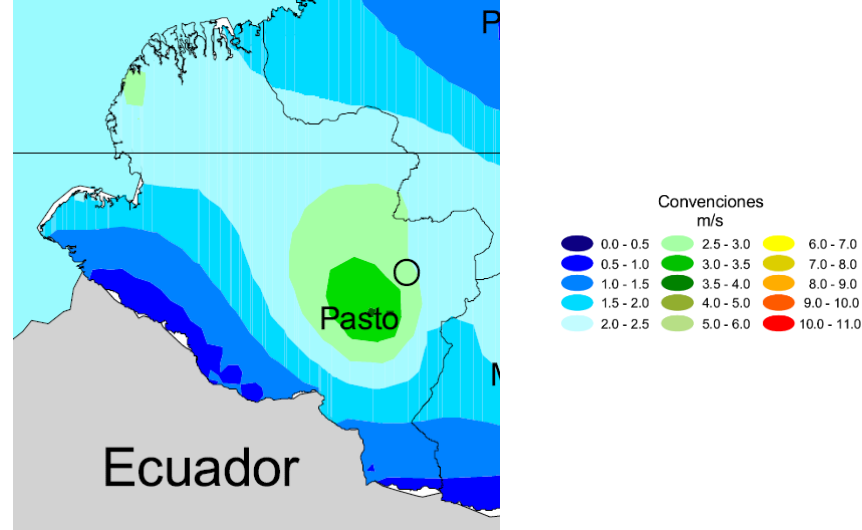


Fuente: UPME -IDEAM. Atlas Radiación Solar en Colombia

- **Eólico**

La topografía montañosa de Nariño y sus vientos pueden hacer que la energía eólica sea una opción viable. La identificación de zonas con vientos constantes y la implementación de parques eólicos podrían ser estrategias a considerar.

Ilustración 3. Mapa de Viento Global - Promedio Multianual



Fuente: UPME -IDEAM. Atlas de viento y energía eólica en Colombia

- **Biomasa**
La biomasa, como residuos agrícolas y forestales, también podría ser una fuente de energía en Nariño. La implementación de tecnologías de conversión de biomasa podría contribuir a la generación sostenible de energía.
- **Geotérmico**
La presencia de actividad volcánica en algunas áreas de; departamento, sugiere la posibilidad de aprovechar la energía geotérmica. Sin embargo, la viabilidad técnica y económica de proyectos geotérmicos específicos debería evaluarse más a fondo.

Otras fuentes de energía.

En el departamento de Nariño contamos con otras fuentes de energía que vale la pena mencionar y que sea foco de atención como son la energía mareomotriz que es una forma de energía renovable que se obtiene aprovechando las mareas o corrientes oceánicas para generar electricidad, en el caso específico de Nariño tiene costa en el océano Pacífico donde podría explorarse el potencial de la energía mareomotriz

Proyectos Energéticos en el Departamento

En el departamento se están ejecutando proyectos de electrificación con el objetivo de cerrar la brecha energética los cuales se listan a continuación:

Tabla 1. Proyectos Energéticos Departamento de Nariño

Objeto Proyecto	Usuarios Beneficiados	Entidad Ejecutora	Estado del Proyecto
Construcción De Redes De Distribución Eléctrica Para Las Veredas La Felician, Quejuambí, Azúcar, Corozala, El Pensamiento, La Aduana, El Playón, Cañaveral, Tandil, El Vallenato, La Amistad, El Divorcio, La Honda Sector 1, Casas Viejas, Las Brisas, San Pedro, La Honda Sector 2, El Chorro, El Dorado, Los Laureles, Puerto Colombia, Progreso 115, 115, Miedo, Sindagua, Vivero Y La Hondita, Del Municipio De Tumaco En El Departamento De Nariño	612	CEDENAR S.A. E.S. P	En Ejecución
Construcción De Redes De Distribución Eléctrica Para Las Veredas Chagüi, Chimbusa, Nembi,	142	CEDENAR S.A. E.S.P.	En Ejecución

Chapilal Y Nalbu Del Municipio De Barbacoas En El Departamento De Nariño			
Construcción De Redes De Distribución Eléctrica Para Los Resguardos Indígenas De Cumbal Y Panan En El Municipio De Cumbal - Departamento De Nariño	335		Con Asignación de Recursos (FAER)
Construcción De Redes De Distribución Eléctrica Para Los Corregimientos De Betania, Buena Vista, El Decio Y La Montañita En El Municipio De Samaniego - Departamento De Nariño	224		Con Asignación de Recursos (FAER)
Construcción De Redes De Distribución Eléctrica Para El Corregimiento De Esmeraldas Del Municipio El Rosario - Departamento De Nariño	117		Con Asignación de Recursos (FAER)
Construcción De Redes De Distribución Eléctrica Para Los Corregimientos Granada, Tablón Panamericano, El Manzano, Remolino Y Especial En El Municipio De Taminango	89		Con Asignación de Recursos (FAER)
Construcción De Redes De Distribución Eléctrica Para Los Corregimientos De Arrayan, Balalaica, Chaguez, El Sande, Guachavez, Manchag Y Santa Rosa En El Municipio De Santacruz - Departamento De Nariño	148		Con Asignación de Recursos (FAER)
Construcción De Redes De Distribución Eléctrica Para Los Consejos Comunitarios De Nueva Alianza, Renacer Campesino, Acanure, Brisas De Telembí, Unión Bajo Gúelmambi Y La Localidad De Villapreciado En El Municipio De Barbacoas - Departamento De Nariño	432		Con Asignación de Recursos (FAER)
Construcción De Redes De Distribución Eléctrica Para Los Consejos Comunitarios, Unión De Cuencas, El Progreso, Agricultores Del Patía Y Unión De Patía Viejo En El Municipio De Roberto Payan - Departamento De Nariño	2.057		Con Asignación de Recursos (FAER)
Construcción De Redes De Distribución Eléctrica Para Las Localidades De Los Consejos Comunitarios De Alto Mira Y Frontera, Río Chagüi Y Río Rosario En El Municipio De Tumaco Y Localidad Laguna De Chimbuza Del Consejo Comunitario Unión De Cuencas En El Municipio De Roberto Payan - Departamento De Nariño	525		Con Asignación de Recursos (FAER)
Instalación Interconexión Eléctrica Resguardos Indígenas Inda Sabaleta Sector El Cedro E Inda Guacaray Sectores La Batea Y Villa Hermosa Distrito De Tumaco Departamento Nariño. Tumaco	660		Aprobado (SGR)
Modernización Y Ampliación Del Sistema De Alumbrado Público En El Municipio De El Charco Nariño	N.A.	Alcaldía del Charco	En Ejecución
Modernización Y Ampliación Del Servicio De Alumbrado Público En La Zona Rural Y Urbana Del Municipio El Charco	N.A.	Alcaldía del Charco	En Ejecución
Implementación De Sistemas Fotovoltaicos Para Alumbrado Público En Zona Urbana Y Rural Del Municipio De La Tola Departamento De Nariño	N.A.	Alcaldía de la Tola	En Ejecución
Implementación De Un Sistema De Alumbrado Público Con Suministro De Energía Solar Fotovoltaica Para Los Municipios De Taminango El Rosario Y Leiva; Subregión Cordillera Departamento De Nariño	N.A.	Gobernación de Nariño	En Ejecución

Construcción De La Interconexión Eléctrica De Las Localidades Rurales Costeras Pertenecientes A Tres Municipios Del Departamento Del Cauca Y En Siete Municipios Del Departamento De Nariño, Segunda Etapa, El Cual Comprende Beneficiar A 15.699 Familias En Los Términos Del Ocadpaz No 051 Del 11 De Junio De 2021.	15.699 (8.232 perteneciente a Nariño)	DISPAC S.A. E.S.P.	En Ejecución
Construcción De La Interconexión Eléctrica De Las Localidades Rurales Costeras Pertenecientes A Tres Municipios Del Departamento Del Cauca (Guapi, Timbiquí Y López De Micay) Y En Seis Municipios Del Departamento De Nariño (Santa Bárbara De Iscuande, El Charco, La Tola, Olaya Herrera, Mosquera Y Francisco Pizarro) Primera Etapa Incluyendo La Acometida Medición E Instalaciones Eficientes Como Programa Ure.	4.483	CEDENAR S.A. E.S.P.	En Ejecución

Fuente: CEDENAR S.A. E.S.P. – DNP

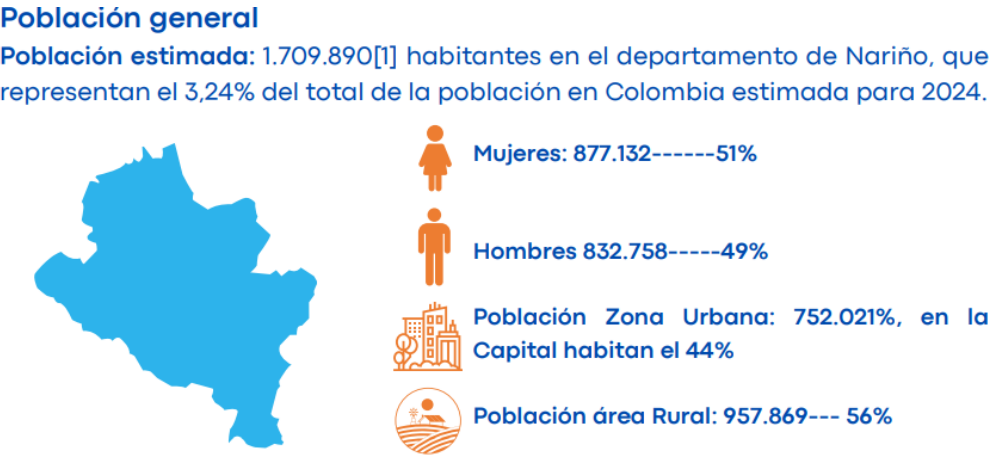
2.1.3. Subsecretaría de Juventud

La anexión de la Subsecretaría de juventud a la Secretaría de Equidad de Género e Inclusión Social se refiere a una coherencia misional donde la Secretaría de Equidad de Género e Inclusión Social atendiendo a población en habitación de calle, población con trastorno por el consumo de sustancias, víctimas de violencia de género, siendo un gran porcentaje de la misma población joven (14 - 28 años); adicionalmente, responde a una coherencia administrativa donde se despliega políticas, programas y rutas de atención que son transversales a la población joven, por tal razón se justifica la adherencia a la Secretaría.

De igual manera, se encuentra el apoyo administrativo y de eficiencia en la toma de decisiones ya que la Secretaría de Equidad de Género e Inclusión Social al poseer políticas, programas y rutas transversales se agilizaría la toma de decisiones y la ejecución de recursos que afectan positivamente a la población joven a través de la Subsecretaría de Juventud. Asimismo, se considera una participación efectiva de los grupos de valor donde se genera eficiencia en la ejecución de procesos de rendición de cuentas, procesos de participación ciudadana, consultas con los grupos de valor y sus distintas características que son los mismos para las dos dependencias.

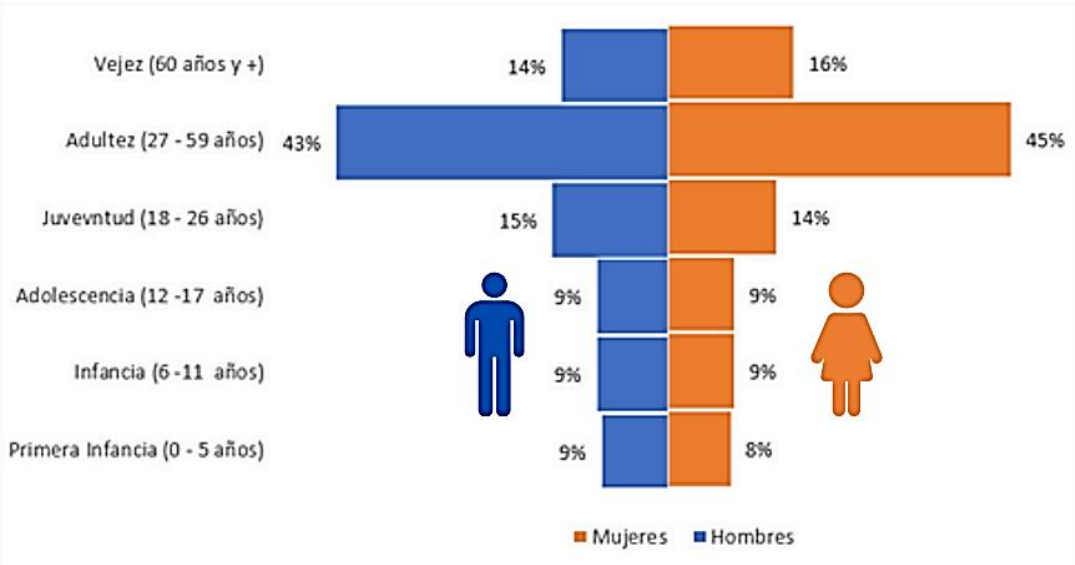
La necesidad de implementación de dicha Subsecretaría, se efectúa de la siguiente manera:

La necesidad a resolver es la atención eficiente a la población objeto, el cual es la juventud, dando respuesta a los siguientes datos estadísticos:



Fuente: DANE: Proyecciones de Población a nivel Departamental. Periodo 2018-2050, total nacional y departamental por área, sexo y edad. Reporte: enero de 2024

Teniendo una proyección por poblacional por rango etario y Sexo



Fuente: DANE: Proyecciones de Población a nivel Departamental. Periodo 2018-2050, total nacional y departamental por área, sexo y edad. Reporte: enero de 2024

El departamento de Nariño se encuentra en un momento crucial para potenciar el desarrollo de su población joven. Con base en las proyecciones del DANE para 2024, la población entre 12 y 29 años representa un segmento significativo. Sumando las edades de 12 a 17 años (74.989 mujeres y 78.127 hombres), 18 a 24 años (94.223 mujeres y 97.026 hombres) y 25 a 29 años (71.563 mujeres y 71.988 hombres), Nariño cuenta con aproximadamente 487.966 jóvenes. Este grupo etario es el motor del futuro del departamento, y su bienestar y desarrollo integral son fundamentales para el progreso social y económico.

Sin embargo, a pesar de su potencial, la juventud nariñense enfrenta desafíos considerables que requieren una atención especializada y una gestión coordinada. Problemáticas y la necesidad de una Secretaría de Juventud:

Desempleo y precariedad laboral:

Si bien la tasa de desocupación juvenil a nivel nacional ha mostrado una ligera disminución, ubicándose en 16.0% en el trimestre móvil febrero - abril de 2025 (DANE), la realidad en Nariño puede presentar particularidades que requieren un enfoque específico. La falta de oportunidades laborales dignas y el acceso a trabajos precarios limitan el desarrollo profesional y personal de los jóvenes, generando frustración y desincentivando su permanencia en el territorio. Una Subsecretaría de Juventud podría articular programas de capacitación, intermediación laboral, fomento al emprendimiento y alianzas con el sector privado para generar más y mejores empleos para este sector de la población.

Acceso y permanencia en la educación superior:

Aunque a nivel nacional se ha avanzado en la gratuidad de la educación superior (beneficiando al 95% de los estudiantes en 2024), la inversión y los programas como "Renta Joven" (que en Nariño ha beneficiado a más de 7.400 estudiantes en 2024, con una inversión de 3.000 millones de pesos) son cruciales. No obstante, persisten desafíos en el acceso equitativo, la calidad educativa, la pertinencia de los programas y la retención de los estudiantes, especialmente en zonas rurales y de difícil acceso. Una Secretaría de Juventud puede fortalecer los mecanismos de orientación vocacional, seguimiento a la

deserción, promoción de becas y articulación con instituciones educativas para garantizar una formación de calidad y pertinente a las necesidades del mercado laboral y las vocaciones de los jóvenes.

Conflictos armados y violencia:

La Defensoría del Pueblo ha alertado sobre el aumento del reclutamiento de niñas, niños y adolescentes por actores armados ilegales en Nariño. Además, la intensificación del conflicto armado ha afectado directamente a la infancia, adolescencia y juventud, condicionando su bienestar y desarrollo integral. La falta de clases por cuenta del conflicto es una realidad que afecta la educación de miles de jóvenes en el departamento. Una Secretaría de Juventud es fundamental para implementar estrategias de prevención del reclutamiento forzado, rehabilitación de víctimas, promoción de la cultura de paz y la construcción de entornos protectores para los jóvenes, en coordinación con las autoridades y organizaciones sociales.

Participación política y ciudadana:

Las próximas elecciones de los Consejos Municipales de Juventud, programadas para el 19 de octubre de 2025, representan una oportunidad clave para fortalecer la participación de los jóvenes en la toma de decisiones. Sin embargo, es necesario ir más allá de la mera convocatoria electoral. Muchos jóvenes sienten que sus voces no son escuchadas o que no existen los canales adecuados para incidir en las políticas públicas. Una Secretaría de Juventud puede fomentar la creación de espacios de participación activos y diversos, capacitar a los jóvenes en liderazgo y derechos, y promover su incidencia en la formulación, ejecución y seguimiento de políticas que los impacten directamente.

Salud mental y bienestar:

Aunque no se tienen cifras específicas de Nariño para 2024 sobre salud mental juvenil, a nivel nacional, los problemas de salud mental han sido una preocupación creciente en este grupo etario. La Secretaría de Juventud podría diseñar e implementar programas de prevención y atención en salud mental, promoción de hábitos de vida saludable, y el acceso a servicios especializados que garanticen el bienestar integral de los jóvenes.

2.1.4. Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano

La relación entre el Estado y la ciudadanía ha sido un eje fundamental en el desarrollo de una administración pública eficiente, transparente y participativa. En Colombia, diversas normativas han consolidado la necesidad de fortalecer los mecanismos de interacción con la ciudadanía, promoviendo la transparencia, acceso a la información, racionalización de trámites, la rendición de cuentas, gobierno digital y la participación ciudadana como principios esenciales del buen gobierno.

En este sentido, la Ley 2052 de 2020, en su artículo 17, establece la obligación de las entidades territoriales de crear dentro de su estructura una dependencia exclusiva para liderar la implementación de las políticas de relación Estado-Ciudadano, según los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Adicionalmente, la Ley 1712 de 2014 (Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública) y la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo) refuerzan la importancia de garantizar el acceso a la información y mejorar los canales de comunicación con la ciudadanía. La Ley 1757 de 2015,

por su parte, fortalece los mecanismos de participación ciudadana y control social. Decreto 767 de 2022, mediante el cual se actualizó la política de Gobierno Digital del país.

Desde el punto de vista financiero, la creación de esta dependencia debe estar alineada con las disposiciones de la Ley 617 de 2000, que establece los límites de gasto para las entidades territoriales, garantizando la sostenibilidad fiscal dentro del Marco Fiscal y de Gasto de Mediano Plazo.

El gobierno departamental ha adoptado un modelo de gobernanza cercano a los territorios, con el propósito de avanzar en la paz territorializada y fortalecer el vínculo entre la administración pública y la ciudadanía. En este contexto, la Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano se convierte en una herramienta clave para estructurar y articular las estrategias de participación ciudadana, rendición de cuentas, transparencia, acceso a la información, racionalización de trámites, gobierno digital y servicio al ciudadano.

Actualmente, la Gobernación de Nariño cuenta con diversos espacios y mecanismos de interacción con la ciudadanía. Sin embargo, estos esfuerzos se encuentran dispersos en distintas dependencias, lo que genera fragmentación en la gestión y dificulta la articulación efectiva de políticas. La creación de esta Subsecretaría permitirá consolidar estos esfuerzos bajo un enfoque integral, optimizando la relación del gobierno departamental con los ciudadanos y promoviendo un Estado más abierto, accesible y eficiente.

Necesidad de la nueva dependencia, la creación de la Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano responde a la necesidad de:

- **Fortalecer la confianza institucional:** Mejorar la percepción de la ciudadanía sobre la administración departamental mediante una gestión transparente y participativa.
- **Optimizar la interacción con los ciudadanos:** Articular canales de atención, mecanismos de participación y estrategias de comunicación para garantizar una relación más efectiva entre la Gobernación y la comunidad.
- **Garantizar la implementación de políticas nacionales:** Asegurar la adopción de las políticas definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública en relación con la transparencia, acceso a la información, participación y servicio al ciudadano.
- **Mejorar la eficiencia de la gestión pública:** Reducir la duplicidad de esfuerzos en las distintas dependencias y estructurar una estrategia unificada de relacionamiento con los ciudadanos.
- **Asegurar la sostenibilidad de las acciones:** Diseñar estrategias de largo plazo que permitan una mejora continua en la experiencia ciudadana y el acceso a los servicios públicos.

2.2. Validación del Acuerdo Inicial de Diseño

Con lo expuesto en la fase de diagnóstico, la Subsecretaría de Talento Humano concluye que el objetivo del presente estudio, el cual busca justificar la creación de unos empleos, la modificación de la estructura administrativa y del manual específico de funciones y de competencias laborales de la planta central de la Gobernación de Nariño, se va a lograr adelantando la reforma planteada a lo largo del texto.

2.3. Arquitectura Institucional

Atendiendo a la validación de la necesidad establecida, de acuerdo con el diagnóstico referido a lo largo del presente estudio técnico y, una vez instaurada la necesidad de crear dentro de la planta central de la Administración Departamental de Nariño de las siguientes dependencias Secretaría de Minas y Transición Energética, Secretaría de Paz, convivencia

y Seguridad, Subsecretaría de Juventudes y Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano, por ende modificar la existente estructura, cuyas funciones y propósitos están enfocadas a:

Secretaría de Minas y Transición Energética. Las acciones afirmativas en el sector minero han permitido el reconocimiento de las comunidades mineras como actores fundamentales en la construcción de entornos de convivencia pacífica y seguros. Estas comunidades históricamente han evidenciado la necesidad de promover el civismo en las zonas mineras como parte de la reivindicación de sus derechos a trabajar y convivir en espacios libres de conflicto y en paz. No obstante, es imprescindible que la cultura ciudadana en el sector minero se convierta en una prioridad para la Administración Departamental, integrando estrategias que fortalezcan la convivencia, el sentido de pertenencia y el respeto por la legalidad en las actividades extractivas.

Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana. El contexto social, político y humanitario del Departamento de Nariño evidencia una necesidad urgente y estructural de fortalecer la capacidad institucional del nivel departamental para enfrentar de manera estratégica, articulada y sostenible los retos que plantea la construcción de paz, la convivencia ciudadana y la seguridad humana. Esta necesidad no solo responde a las dinámicas locales de violencia y conflicto, sino también al nuevo marco nacional de política pública definido por la Ley 2272 de 2022, conocida como la Ley de Paz Total.

Subsecretaría de Juventud. La creación de esta dependencia responde a una necesidad institucional de garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos de las juventudes en el departamento, en coherencia con la Ley Estatutaria 1622 de 2013, modificada por la Ley 1885 de 2018 (Estatuto de Ciudadanía Juvenil), que reconoce a los y las jóvenes como sujetos de derechos y actores fundamentales en el desarrollo territorial.

Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano. Responde a los intereses y demandas de la comunidad nariñense, que clama por un gobierno más accesible, participativo y sensible a sus necesidades. Al fortalecer los canales de interacción y escucha activa, se busca mejorar la percepción y confianza de la ciudadanía hacia las instituciones públicas, facilitando así la legitimidad y eficacia de las acciones gubernamentales y el cumplimiento del gobierno departamental de la ley 2052 del 2020 en su artículo 17.

2.3.1. Secretaría de Gobierno

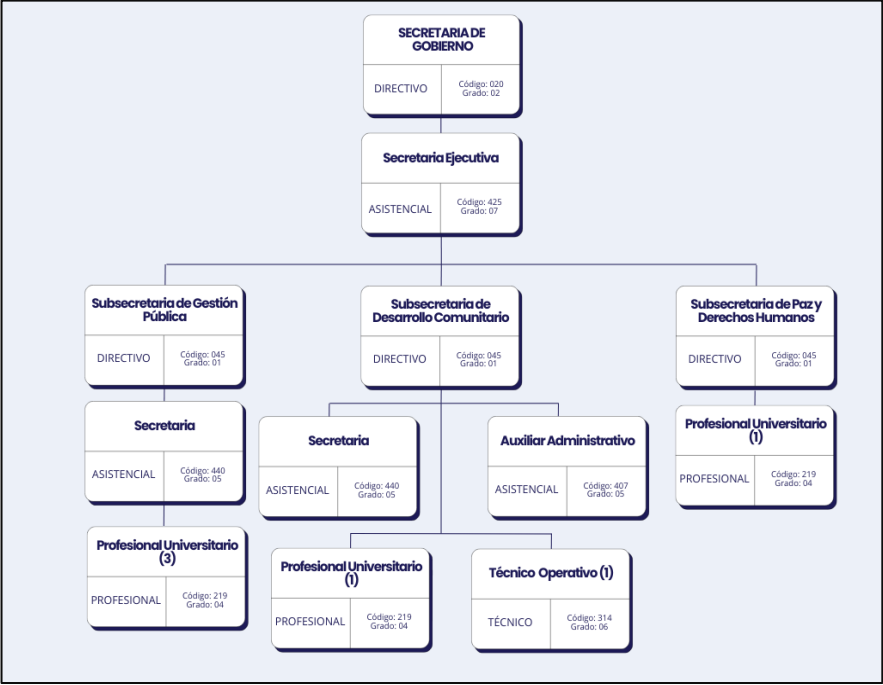
La Secretaría de Gobierno esta creada de la siguiente manera:

Grafica 5. Organigrama Secretaría de Gobierno.



Fuente: Elaboración Propia. 2025.

Grafica 6. Organigrama Secretaría de Gobierno con Cargas.



Fuente: Elaboración Propia. 2025.

Donde se Identifican los siguientes cargos:

Tabla 2. identificación del Cargos

Nº Cargos	Nivel	Denominación	Grado	Código
1	Directivo	Secretario	020	02
3	Directivo	Subsecretario	045	01
1	Asistencial	Secretaría Ejecutiva	425	07
2	Asistencial	Secretaría	440	05
1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	05
5	Profesional	Profesional Universitario	219	04
1	Técnico	Técnico Operativo	314	06

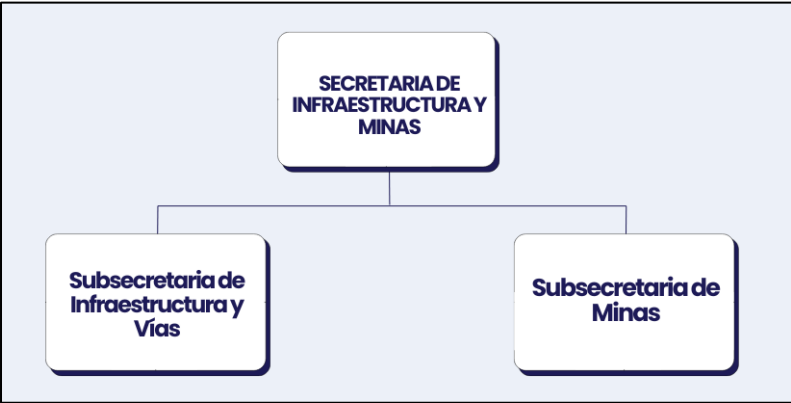
Por lo tanto, se inferir que en la Subsecretaría de Paz y Derechos Humanos cuenta con el cargo de directivo quien sería el Subsecretario y un cargo de profesional administrativo.



2.3.2. Secretaría de Infraestructura y Minas.

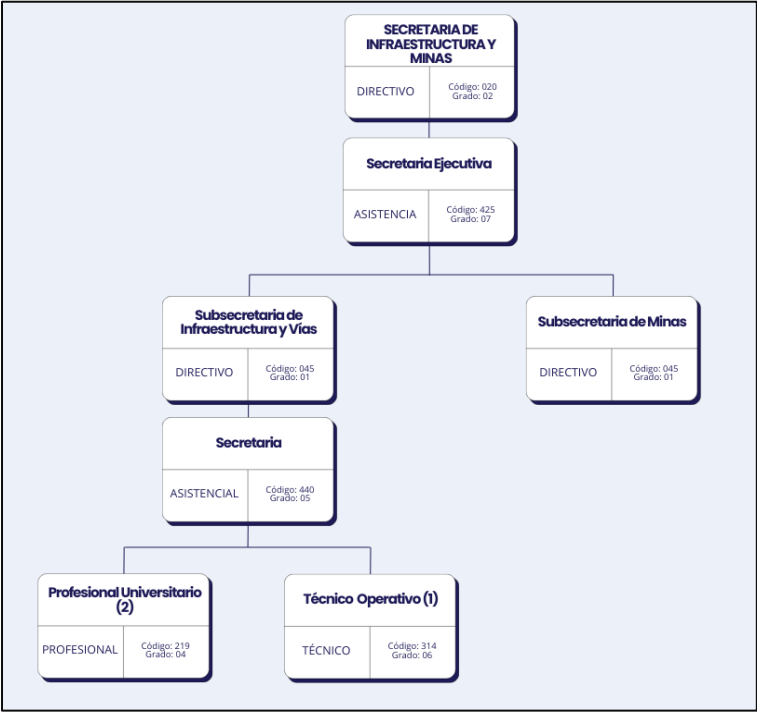
En la actualidad la Secretaría de Infraestructura y minas esta creada de la siguiente manera:

Grafica 3. Organigrama Secretaría de Infraestructura y Minas.



Fuente: Elaboración Propia. 2025.

Grafica 4. Organigrama Secretaría de Infraestructura y Minas con cargos.



Fuente: Elaboración Propia. 2025.

Donde se Identifican los siguientes cargos:

Tabla. 1 identificación del Cargos

Nº Cargos	Nivel	Denominación	Grado	Código
1	Directivo	Secretario	020	02
2	Directivo	Subsecretario	045	01
1	Asistencial	Secretaría Ejecutiva	425	07
1	Asistencial	Secretaría	440	05
2	Profesional	Profesional Universitario	219	04
1	Técnico	Técnico Operativo	314	06

Por lo tanto, se puede inferir que en la Subsecretaría de minas cuenta con el cargo de directivo quien sería el Subsecretario.



2.3.3. Secretaría de Equidad de Género e Inclusión Social

Esta dependencia esta creada de la siguiente manera:

Grafica 7. Organigrama Secretaría de Equidad de Género e Inclusión Social.



Fuente: Elaboración Propia. 2025.

Donde se Identifican los siguientes cargos:

Tabla 3. identificación del Cargos

N° Cargos	Nivel	Denominación	Grado	Código
1	Directivo	Secretario	020	02
1	Asistencial	Secretaría	440	05
1	Profesional	Profesional Universitario	219	04

Grafica 8. Organigrama Secretaría de Equidad de Género e Inclusión Social con Cargos.



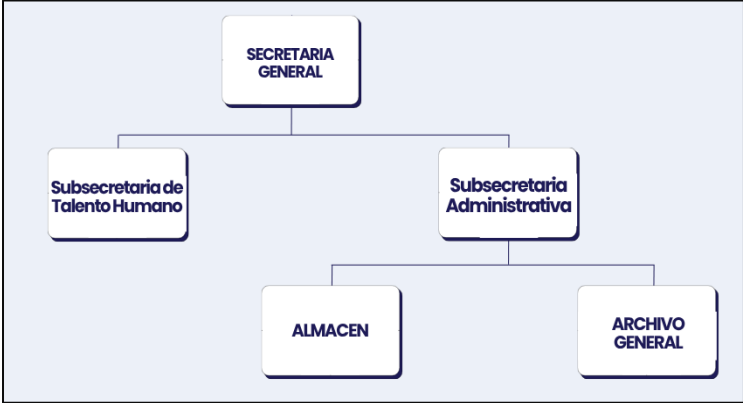
Fuente: Elaboración Propia. 2025.

Por lo tanto, se inferir que en la Secretaría de Equidad y Género cuenta con tres funcionarios públicos dentro de los cuales se encuentra la Secretaría de la dependencia, Un secretario de nivel asistencial y un profesional que brinda apoyo en todos los procesos

2.3.4. Secretaría General

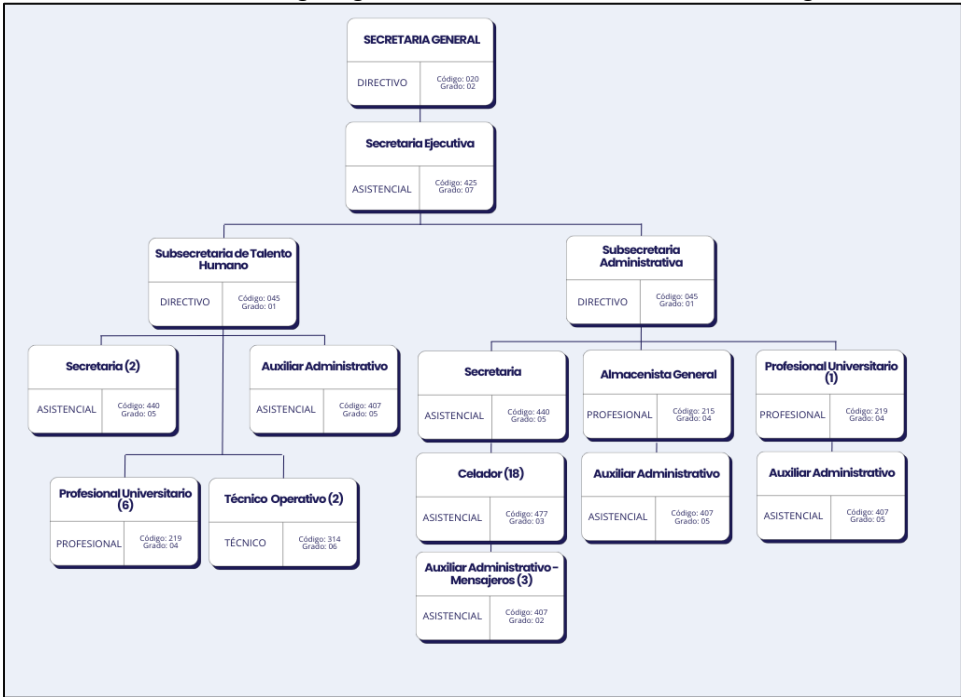
La Secretaría de General esta creada de la siguiente manera:

Grafica 9. Organigrama Secretaría General.



Fuente: Elaboración Propia. 2025.

Grafica 10. Organigrama Secretaría General con Cargos.



Fuente: Elaboración Propia. 2025.

Donde se Identifican los siguientes cargos:

Tabla 4. identificación del Cargos

Nº Cargos	Nivel	Denominación	Grado	Código
1	Directivo	Secretario	020	02
2	Directivo	Subsecretario	045	01
1	Asistencial	Secretaría Ejecutiva	425	07
3	Asistencial	Secretaría	440	05
3	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	05
3	Asistencial	Auxiliar Administrativo - Mensajero	407	05
18	Asistencial	Celador	477	03
7	Profesional	Profesional Universitario	219	04
1	Profesional	Almacenista General	215	04
2	Técnico	Técnico Operativo	314	06

De esta manera se establece que no cuenta con funcionarios públicos designados para los procesos para el Subsecretaría Estado - Ciudadano.

2.4. Análisis Financiero

Para la vigencia fiscal 2025 las asignaciones civiles para la planta de personal del sector central de la Administración Departamental (270 funcionarios) ha sido presupuestada en la suma de \$ 2.634.886.708.00

La Secretaría de Hacienda del Departamento tiene garantizado el pago de la nómina soportada en la presupuestación de los ingresos propios tal y como se manifiesta en la certificación que forma parte integral del presente estudio.

En este orden de ideas el impacto fiscal del proyecto de ordenanza “Por el cual se modifica parcialmente la estructura administrativa del sector central de la Gobernación del Departamento de Nariño”, es compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, toda vez que ya se encuentran presupuestados para la vigencia 2025, los gastos de funcionamiento para asumir este costo fiscal con recursos propios del Departamento, dando cumplimiento de esta manera a lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley 819 de 2003.

Por lo tanto, una vez la Honorable Asamblea Departamental apruebe el proyecto de ordenanza que ahora nos ocupa, los recursos para la ampliación de cargos en la planta de personal se encuentran proyectados de la siguiente manera:

Tabla No. 2
Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana
(Estructura Propuesta)

Nota: La Proyección de las cifras corresponde a la proyección del IPC que en promedio es del 5% para los últimos 4 años.
Fuente: Secretaría de Hacienda – Subsecretaría de Presupuesto

Tabla No. 3
Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana
(Estructura Propuesta)

SECRETARÍA DE MINAS Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA									
N° Cargos	Nivel	Denominación	Grado	Código	Valor 2025	Valor 2026	Valor 2027	Valor 2028	Valor 2029
1	Directivo	Secretario	20	2	296.684.168	311.518.377	327.094.296	343.449.010	360.621.461
1	Directivo	Subsecretario	45	1	192.175.142	201.783.899	211.873.094	222.466.749	233.590.086
1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	425	7	71.914.210	75.509.921	79.285.417	83.249.687	87.412.172
1	Asistencial	Secretario	440	5	61.829.298	64.920.763	68.166.801	71.575.141	75.153.898
1	Profesional	Profesional Universitario	219	4	163.068.804	171.222.244	179.783.356	188.772.524	198.211.150
5	Total				785.671.622	824.955.203	866.202.963	909.513.111	954.988.767

N° Cargos	Nivel	Denominación	Grado	Código	Valor 2025	Valor 2026	Valor 2027	Valor 2028	Valor 2029
1	Directivo	Secretario	20	2	296.684.168	311.518.377	327.094.296	343.449.010	360.621.461
1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	425	7	71.914.210	75.509.921	79.285.417	83.249.687	87.412.172
1	Asistencial	Secretario	440	5	61.829.298	64.920.763	68.166.801	71.575.141	75.153.898
1	Profesional	Profesional Universitario	219	4	163.068.804	171.222.244	179.783.356	188.772.524	198.211.150
4	Total				593.496.480	623.171.304	654.329.869	687.046.363	721.398.681

Nota: La Proyección de las cifras corresponde a la proyección del IPC que en promedio es del 5% para los últimos 4 años.
Fuente: Secretaría de Hacienda – Subsecretaría de Presupuesto

Tabla No. 4
Subsecretaría de Juventud
(Estructura Propuesta)

SUBSECRETARÍA DE JUVENTUD									
N° Cargos	Nivel	Denominación	Grado	Código	Valor 2025	Valor 2026	Valor 2027	Valor 2028	Valor 2029
1	Directivo	Subsecretario	45	1	192.175.142	201.783.899	211.873.094	222.466.749	233.590.086
1	Asistencial	Secretario	440	5	61.829.298	64.920.763	68.166.801	71.575.141	75.153.898
1	Profesional	Profesional Universitario	219	4	163.068.804	171.222.244	179.783.356	188.772.524	198.211.150
3	Total				417.073.243	437.926.905	459.823.251	482.814.413	506.955.134

Nota: La Proyección de las cifras corresponde a la proyección del IPC que en promedio es del 5% para los últimos 4 años.
Fuente: Secretaría de Hacienda – Subsecretaría de Presupuesto

Tabla No. 5
Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano
(Estructura Propuesta)

SUBSECRETARÍA DE RELACIONAMIENTO ESTADO-CIUDADANO									
N° Cargos	Nivel	Denominación	Grado	Código	Valor 2025	Valor 2026	Valor 2027	Valor 2028	Valor 2029
1	Directivo	Subsecretario	45	1	192.175.142	201.783.899	211.873.094	222.466.749	233.590.086
1	Asistencial	Secretario	440	5	61.829.298	64.920.763	68.166.801	71.575.141	75.153.898
1	Profesional	Profesional Universitario	219	4	163.068.804	171.222.244	179.783.356	188.772.524	198.211.150
3	Total				417.073.243	437.926.905	459.823.251	482.814.413	506.955.134

Nota: La Proyección de las cifras corresponde a la proyección del IPC que en promedio es del 5% para los últimos 4 años.
Fuente: Secretaría de Hacienda – Subsecretaría de Presupuesto

Tabla No. 6
Secretaría de Gobierno
(Estructura Propuesta)

SECRETARÍA DE GOBIERNO									
N° Cargos	Nivel	Denominación	Grado	Código	Valor 2025	Valor 2026	Valor 2027	Valor 2028	Valor 2029
1	Profesional	Profesional Universitario	219	4	163.068.804	171.222.244	179.783.356	188.772.524	198.211.150
1	Total				163.068.804	171.222.244	179.783.356	188.772.524	198.211.150

Nota: La Proyección de las cifras corresponde a la proyección del IPC que en promedio es del 5% para los últimos 4 años.
Fuente: Secretaría de Hacienda – Subsecretaría de Presupuesto

Con el siguiente estudio financiero por dependencias podemos concluir que los recursos totales para la modificación parcial de la estructura administrativa y con una proyección a 5 años seria la siguiente:

RECURSOS TOTALES DEPENDENCIAS REESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA									
N° Cargos	Nivel	Denominación	Grado	Cód.	Valor 2025	Valor 2026	Valor 2027	Valor 2028	Valor 2029
2	Directivo	Secretario	20	2	593.368.337	623.036.754	654.188.591	686.898.021	721.242.922
3	Directivo	Subsecretario	45	1	576.525.426	605.351.697	635.619.282	667.400.246	700.770.258
2	Asistencial	Secretario Ejecutivo	425	7	143.828.420	151.019.841	158.570.833	166.499.375	174.824.344
4	Asistencial	Secretario	440	5	247.317.190	259.683.050	272.667.203	286.300.563	300.615.591
5	Profesional	Profesional Universitario	219	4	815.344.019	856.111.220	898.916.781	943.862.620	991.055.751
16	Total				2.376.383.392	2.495.202.562	2.619.962.690	2.750.960.824	2.888.508.866

Nota: La Proyección de las cifras corresponde a la proyección del IPC que en promedio es del 5% para los últimos 4 años.
Fuente: Secretaría de Hacienda – Subsecretaría de Presupuesto

De igual manera se anexa el oficio de estudio financiero y certificación de la existencia de los recursos para la vigencia 2025.

San Juan de Pasto, Julio 02 de 2025

SH-P 033-2025

Doctora
YANETH ESCOBAR PULISAR
Secretaría General
Gobernación de Nariño

Asunto: Estudio financiero de reestructuración administrativa y la certificación de los recursos

Cordial Saludo Dra. Yaneth,

Teniendo en cuenta el oficio SG -166 -2025 me permito realizar el cálculo financiero de las dependencias que se encuentran sujetas a la reestructuración administrativa según el siguiente detalle:

SECRETARIA DE MINAS Y ENERGÍA									
Nº Cargos	Nivel	Denominación	Grado	Código	Valor 2025	Valor 2026	Valor 2027	Valor 2028	Valor 2029
1	Directivo	Secretario	20	2	296.684.168	311.518.377	327.094.296	343.449.010	360.621.461
1	Directivo	Subsecretario	45	1	192.175.142	201.783.899	211.873.094	222.466.749	233.590.086
1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	425	7	71.914.210	75.509.921	79.285.417	83.249.687	87.412.172
1	Asistencial	Secretario	440	5	61.829.298	64.920.763	68.166.801	71.575.141	75.153.898
1	Profesional	Profesional Universitario	219	4	163.068.804	171.222.244	179.783.356	188.772.524	198.211.150
5	Total				785.671.622	824.955.203	866.202.963	909.513.111	954.988.767

Nota: La Proyección de las cifras corresponde a la proyección del IPC que en promedio es del 5% para los últimos 4 años

SECRETARIA DE PAZ									
Nº Cargos	Nivel	Denominación	Grado	Código	Valor 2025	Valor 2026	Valor 2027	Valor 2028	Valor 2029
1	Directivo	Secretario	20	2	296.684.168	311.518.377	327.094.296	343.449.010	360.621.461
1	Asistencial	Secretario Ejecutivo	425	7	71.914.210	75.509.921	79.285.417	83.249.687	87.412.172
1	Asistencial	Secretario	440	5	61.829.298	64.920.763	68.166.801	71.575.141	75.153.898
1	Profesional	Profesional Universitario	219	4	163.068.804	171.222.244	179.783.356	188.772.524	198.211.150
4	Total				593.496.480	623.171.304	654.329.869	687.046.363	721.398.681

Nota: La Proyección de las cifras corresponde a la proyección del IPC que en promedio es del 5% para los últimos 4 años

SECRETARIA DE GOBIERNO									
Nº Cargos	Nivel	Denominación	Grado	Código	Valor 2025	Valor 2026	Valor 2027	Valor 2028	Valor 2029
1	Profesional	Profesional Universitario	219	4	163.068.804	171.222.244	179.783.356	188.772.524	198.211.150
1	Total				163.068.804	171.222.244	179.783.356	188.772.524	198.211.150

Nota: La Proyección de las cifras corresponde a la proyección del IPC que en promedio es del 5% para los últimos 4 años

SUBSECRETARIA DE RELACIONAMIENTO CON EL CIUDADANO									
Nº Cargos	Nivel	Denominación	Grado	Código	Valor 2025	Valor 2026	Valor 2027	Valor 2028	Valor 2029
1	Directivo	Subsecretario	45	1	192.175.142	201.783.899	211.873.094	222.466.749	233.590.086
1	Asistencial	Secretario	440	5	61.829.298	64.920.763	68.166.801	71.575.141	75.153.898
1	Profesional	Profesional Universitario	219	4	163.068.804	171.222.244	179.783.356	188.772.524	198.211.150
3	Total				417.073.243	437.926.905	459.823.251	482.814.413	506.955.134

Nota: La Proyección de las cifras corresponde a la proyección del IPC que en promedio es del 5% para los últimos 4 años



SUBSECRETARÍA DE JUVENTUD									
Nº Cargos	Nivel	Denominación	Grado	Código	Valor 2025	Valor 2026	Valor 2027	Valor 2028	Valor 2029
1	Directivo	Subsecretario	45	1	192.175.142	201.783.899	211.873.094	222.466.749	233.590.086
1	Asistencial	Secretario	440	5	61.829.298	64.920.763	68.166.801	71.575.141	75.153.898
1	Profesional	Profesional Universitario	219	4	163.068.804	171.222.244	179.783.356	188.772.524	198.211.150
3	Total				417.073.243	437.926.905	459.823.251	482.814.413	506.955.134

Nota: La Proyección de las cifras corresponde a la proyección del IPC que en promedio es del 5% para los últimos 4 años

RECURSOS TOTALES DEPENDENCIAS REESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA									
Nº Cargos	Nivel	Denominación	Grado	Cód.	Valor 2025	Valor 2026	Valor 2027	Valor 2028	Valor 2029
2	Directivo	Secretario	20	2	593.368.337	623.036.754	654.188.591	686.898.021	721.242.922
3	Directivo	Subsecretario	45	1	576.525.426	605.351.697	635.619.282	667.400.246	700.770.258
2	Asistencial	Secretario Ejecutivo	425	7	143.828.420	151.019.841	158.570.833	166.499.375	174.824.344
4	Asistencial	Secretario	440	5	247.317.190	259.683.050	272.667.203	286.300.563	300.615.591
5	Profesional	Profesional Universitario	219	4	815.344.019	856.111.220	898.916.781	943.862.620	991.055.751
16	Total				2.376.383.392	2.495.202.562	2.619.962.690	2.750.960.824	2.888.508.866

Nota: La Proyección de las cifras corresponde a la proyección del IPC que en promedio es del 5% para los últimos 4 años

De igual manera se anexa certificación de la existencia de los recursos para la vigencia 2025

Atentamente,



CRISTIAN AGUILAR RENDÓN

Subsecretario de Presupuesto

Anexo: Certificación Recursos 2025.





Gobernación de
NARIÑO

Secretaría de Hacienda
Subsecretaría de
Presupuesto

**EL SUSCRITO SECRETARIO DE HACIENDA (E)
DE LA GOBERNACION DE NARIÑO**

CERTIFICA:

Que en el Presupuesto General del Departamento de la vigencia fiscal 2025, aprobado mediante Ordenanza No. 019 de noviembre 28 de 2024, y Decreto No 580 del 30 de diciembre de 2024 se encuentran apropiados recursos para el proceso de reestructuración administrativa para la vigencia 2025; que en ninguna medida, en virtud de la Ley 819 de 2003, afectan negativamente el marco fiscal a mediano plazo.

Dada en San Juan de Pasto, a los dos (02) días del mes de Julio de 2025.


CRISTHIAN AGUILAR RENDÓN
Secretario de Hacienda (E)



2.5. Análisis de Procesos

Una vez realizado el análisis general de la Administración Central del Departamento de Nariño, es preciso enfocar el presente Estudio Técnico hacia el tema que nos ocupa estudiar como lo es las siguientes dependencias:

2.5.1. Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana

En la actualidad, la Gobernación de Nariño no cuenta con una estructura administrativa dedicada exclusivamente a liderar la implementación de los pilares de una estrategia de paz territorial, ni a diseñar y ejecutar políticas públicas de paz y seguridad desde una perspectiva territorial, participativa y con enfoque de derechos humanos. Esta ausencia institucional impide responder de forma efectiva a los siguientes desafíos:

- Implementar de manera coordinada y técnica los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y los Planes de Acción para la Transformación Regional (PATR).
- Hacer seguimiento a las acciones de diálogo social, negociación y sometimiento con grupos armados organizados en los territorios.
- Promover estrategias efectivas de seguridad ciudadana con enfoque preventivo, articuladas con la Policía Nacional, la Fiscalía y las alcaldías municipales.
- Acompañar los procesos de reparación colectiva, memoria histórica y reconciliación, en diálogo con las víctimas, organizaciones sociales y entidades del Sistema Integral de Paz.
- Liderar acciones de prevención del reclutamiento forzado, atención a población en riesgo, reintegración de excombatientes y garantías para liderazgos sociales.
- Articular los esfuerzos institucionales de convivencia, justicia comunitaria, pedagogía para la paz y transformación de conflictos.

La ausencia de una instancia con estas competencias, autonomía presupuestal y capacidad operativa, debilita la presencia del Estado en zonas críticas del departamento, limita el acceso a recursos de cooperación internacional y genera una desconexión entre las estrategias nacionales y las realidades territoriales. Por ello, se hace necesario crear una Secretaría con funciones definidas, equipos técnicos especializados y liderazgo político, capaz de asumir con eficacia las demandas de este nuevo momento histórico.

La Secretaría de Paz, Seguridad, y Convivencia Ciudadana permitiría:

- Centralizar y coordinar los programas y estrategias institucionales relacionados con la construcción de paz y seguridad ciudadana.
- Territorializar la política de Paz mediante planes, proyectos y acciones adaptadas a las particularidades de cada subregión del departamento.
- Generar confianza institucional en comunidades afectadas por el conflicto y en zonas con débil presencia estatal.
- Atraer cooperación internacional y recursos nacionales mediante una oferta institucional clara y estratégica.
- Promover una visión de seguridad integral, que trascienda el enfoque punitivo y se base en la prevención, la inclusión y la justicia social.
- Articular acciones con los municipios, los Consejos Territoriales de Paz, los consejos comunitarios, cabildos indígenas y organizaciones sociales.

La Secretaría se proyecta como el principal órgano articulador a nivel departamental para la implementación territorial de la Paz Total, política nacional que busca abordar de manera integral las violencias estructurales, mediante el diálogo con actores armados ilegales, la construcción de paz territorial y la garantía de derechos. Esta dependencia permitirá consolidar una arquitectura institucional que haga posible el cumplimiento de los objetivos de esta ley en Nariño, tales como:

- Apoyar procesos de diálogo y sometimiento a la justicia con grupos armados.
- Articular estrategias de justicia restaurativa, prevención de reclutamiento y atención psicosocial.
- Generar condiciones para el desmantelamiento de economías ilícitas desde el desarrollo alternativo.
- Promover el diálogo social, la reconciliación y la no estigmatización.

La Secretaría será un actor fundamental en la implementación del Acuerdo Final de Paz, especialmente en lo relacionado con:

- Punto 1: Reforma Rural Integral (articulación con los PDET y planes de desarrollo rural).
- Punto 3.4: Garantías de seguridad y prevención del asesinato de líderes sociales.
- Punto 5: Reparación integral a las víctimas y construcción de memoria histórica.
- Punto 6: Mecanismos de verificación y seguimiento territorial.

Al operar desde la Gobernación, esta Secretaría facilitará la articulación interinstitucional con la ART (Agencia de Renovación del Territorio), la JEP (Jurisdicción Especial para la Paz), la UBPD (Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas), la CEV (Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad), la Unidad de Víctimas y demás entidades del Sistema Integral para la Paz.

Contribución a la Política de Seguridad Humana

La Secretaría permitirá transitar desde un modelo tradicional de seguridad coercitiva hacia un enfoque de seguridad humana, reconociendo que la paz se construye a partir de la garantía de condiciones de vida digna: acceso a justicia, educación, salud, participación y libre desarrollo. Esto se alinea con los principios definidos en el CONPES 4065 de 2021 sobre Seguridad y Convivencia Ciudadana y con las directrices del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026.

En resumen, la creación de la Secretaría no solo responde a necesidades internas del departamento, sino que potencia y operativiza las principales políticas públicas de paz, seguridad y convivencia en los niveles nacional y territorial. Esta apuesta refuerza el compromiso de la Gobernación de Nariño con la consolidación de un Estado Social de Derecho, la defensa de los derechos humanos y la transformación estructural del territorio en clave de Justicia social y paz duradera.

2.5.1.1. Subsecretaría de Seguridad Ciudadana

La Subsecretaría de Seguridad ciudadana se encuentra orientadas a garantizar la seguridad ciudadana, la protección de la vida y la prevención de violencia, mediante la implementación de acciones integrales diferenciales e interinstitucionales que fortalezcan el control institucional del territorio, mantenimiento del orden público, que promuevan la recuperación de la confianza de la ciudadanía en sus instituciones y aseguren la presencia efectiva del Estado en el Departamento de Nariño, la cual permitirá:

- **Formulación y coordinación de políticas:** Diseñar, adoptar y ejecutar políticas, planes, programas y proyectos relacionados con la seguridad ciudadana y la convivencia.
- **Articulación interinstitucional:** Coordinar acciones con la Policía Nacional, otras entidades distritales/municipales, organismos de seguridad, la sociedad civil y autoridades nacionales.
- **Prevención y cultura ciudadana:** Liderar programas de prevención del delito, promoción de la convivencia pacífica y resolución de conflictos.
- **Gestión de la información:** Recopilar, centralizar y coordinar información cualitativa y cuantitativa sobre seguridad y acceso a la justicia.
- **Atención y respuesta:** Apoyar la atención de emergencias, la preservación del orden público y la respuesta a situaciones de riesgo.
- **Participación ciudadana:** Promover la participación de la comunidad en los programas de seguridad.
- **Administración de recursos:** Administrar y ejecutar los recursos destinados a la seguridad y la convivencia.

2.5.2. Secretaría de Minas y Transición Energética

2.5.2.1. Subsecretaría de Minas

La industria minera enfrenta una serie de desafíos complejos que van más allá de la simple extracción de recursos naturales. Estos desafíos abarcan desde cuestiones sociales y laborales hasta preocupaciones ambientales y económicas. En este contexto, es fundamental analizar y abordar estos desafíos de manera integral para garantizar un desarrollo sostenible y equitativo en la región minera del departamento de Nariño.

Los cinco de los principales procesos que enfrenta la Subsecretaría de Minas en la actualidad:

• Inclusión Social.

La inclusión social en la industria minera se erige como un tema crucial que abarca la participación equitativa de todas las comunidades, especialmente aquellas que han sido históricamente marginadas, en los beneficios y decisiones que conciernen a la actividad minera. Es fundamental reconocer la importancia de políticas y prácticas que fomenten la consulta previa, el consentimiento libre, previo e informado de las comunidades afectadas. Asimismo, la implementación de medidas de desarrollo comunitario que fortalezcan a las poblaciones locales y promuevan la equidad social se vuelve imprescindible en este contexto.

La inclusión social no se limita únicamente a la creación de oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, como las comunidades indígenas o rurales. También implica asegurar su participación activa en los procesos de toma de decisiones y garantizar una distribución equitativa de los beneficios generados por la actividad minera.

• Igualdad de Género

La igualdad de género en la industria minera emerge como un factor crucial para garantizar un desarrollo sostenible y equitativo. A pesar de los avances logrados en este ámbito, las mujeres aún enfrentan obstáculos significativos para acceder a empleos dignos y seguros en la minería, así como para participar en igualdad de condiciones en todos los niveles de la cadena de valor. Es imperativo establecer estrategias y políticas que impulsen la igualdad

de género, como programas de capacitación y mentoría, políticas salariales equitativas y medidas para prevenir y abordar la violencia de género en el entorno laboral.

- **Desigualdad Laboral que se Presenta en la Explotación Minera.**

La desigualdad laboral en la explotación minera constituye un desafío complejo que abarca desde la precarización del empleo hasta la falta de oportunidades para el crecimiento profesional y la discriminación salarial. En numerosas ocasiones, los trabajadores mineros, especialmente aquellos empleados en operaciones informales o ilegales, se enfrentan a condiciones laborales peligrosas y explotadoras, con salarios bajos y escasas o nulas prestaciones sociales.

Esta desigualdad laboral no solo contribuye a la perpetuación de la pobreza y la exclusión social en las comunidades mineras, sino que también impacta negativamente en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Para abordar este problema de manera integral, se requiere la adopción de medidas concretas, tales como la fijación de un precio justo en la compra del oro, que no solo asegure un ingreso digno para los mineros, sino que también promueva la formalización del empleo y la implementación de estándares laborales internacionales.

Asimismo, es fundamental impulsar la creación de sindicatos que defiendan los derechos de los trabajadores mineros y aboguen por condiciones laborales justas y seguras. La formalización del empleo en el sector minero también juega un papel crucial en la reducción de la desigualdad laboral, al garantizar la protección social y los derechos laborales de los trabajadores.

En última instancia, abordar la desigualdad laboral en la industria minera requiere un enfoque integral que combine políticas de regulación del mercado laboral con acciones orientadas hacia la promoción de la equidad y la justicia social en todas las etapas de la cadena de valor minero.

- **Desarrollo Económico: Producción y Consumo Responsables.**

El desarrollo económico sostenible en la industria minera es un objetivo multifacético que va más allá de simplemente aumentar la producción y los beneficios económicos. Abarca también la necesidad de garantizar que dichos beneficios se distribuyan de manera equitativa entre todas las partes involucradas, y que la actividad minera se gestione de manera responsable, teniendo en cuenta su impacto tanto en el plano social como en el ambiental.

En este sentido, es fundamental adoptar prácticas de producción y consumo responsables que promuevan un desarrollo económico más equitativo y sostenible en el sector minero. Estas prácticas no solo deben enfocarse en maximizar los beneficios financieros, sino también en asegurar que se respeten los derechos de los trabajadores, se proteja el medio ambiente y se contribuya al bienestar de las comunidades locales.

En el departamento de Nariño, se están llevando a cabo diversas iniciativas con el propósito de fomentar este tipo de desarrollo económico sostenible en la industria minera. Una de estas iniciativas es la promoción de la certificación de minerales éticos, que garantiza que los recursos minerales se extraigan y comercialicen de manera responsable, respetando los derechos humanos y el medio ambiente.

Además, se están implementando estándares ambientales y sociales en toda la cadena de suministro minero, con el fin de reducir al mínimo el impacto negativo de la actividad minera en los ecosistemas locales y en las comunidades aledañas. Estos estándares incluyen medidas para la conservación del agua, la restauración de áreas degradadas, la protección de la biodiversidad y la promoción de prácticas de trabajo seguras y justas.

Asimismo, se están promoviendo prácticas comerciales justas que beneficien tanto a los mineros como a las comunidades locales. Esto implica asegurar que los mineros reciban

un precio justo por sus productos y que las comunidades locales participen de manera activa en la toma de decisiones relacionadas con la actividad minera en sus territorios.

El desarrollo económico sostenible en la industria minera requiere un enfoque integral que tenga en cuenta tanto los aspectos económicos como los sociales y ambientales. A través de la adopción de prácticas de producción y consumo responsables, y el impulso de iniciativas como la certificación de minerales éticos y la implementación de estándares ambientales y sociales, es posible avanzar hacia un modelo de desarrollo más equitativo y sostenible en el sector minero.

- **Sostenibilidad Ambiental: Agua Limpia y Saneamiento Vida de Ecosistemas Terrestres, Energía Asequible y No Contaminante - Acción por el Clima.**

La sostenibilidad ambiental en la industria minera es esencial para contrarrestar los impactos negativos en los ecosistemas y garantizar la preservación de los recursos naturales para las futuras generaciones. Este compromiso abarca la protección del agua limpia y la conservación de la biodiversidad y los ecosistemas terrestres, así como la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero para hacer frente al cambio climático.

La actividad minera, con su extracción de recursos naturales y el uso de productos químicos tóxicos, puede tener consecuencias significativas para el medio ambiente y la salud humana. Por lo tanto, es imperativo explorar estrategias que promuevan la sostenibilidad ambiental en este sector.

Entre estas estrategias se incluye la adopción de tecnologías más limpias que reduzcan el impacto ambiental de la actividad minera, así como la restauración de áreas degradadas para recuperar la salud de los ecosistemas afectados. Además, se deben implementar medidas de mitigación y adaptación al cambio climático para enfrentar los desafíos ambientales asociados con la actividad minera.

La promoción de la sostenibilidad ambiental en la industria minera es fundamental para garantizar un desarrollo sostenible y proteger el medio ambiente para las generaciones presentes y futuras. Solo a través de la adopción de prácticas responsables y el compromiso con la preservación de los recursos naturales podemos mitigar los impactos negativos de esta actividad en el planeta.

Por otro lado, la minería ilegal puede tener una serie de impactos negativos significativos en las comunidades afectadas, que van desde el daño ambiental y los problemas de salud hasta el conflicto social y la explotación laboral. Es importante abordar estos problemas de manera integral mediante enfoques que promuevan el desarrollo sostenible, la protección de los derechos humanos y el respeto por el medio ambiente.

Las soluciones a este problema deben abordar múltiples aspectos:

- **Control y vigilancia:** Es fundamental fortalecer los mecanismos de control y vigilancia por parte de las autoridades para detectar y detener las operaciones ilegales de minería de oro. Esto implica mejorar la capacidad de monitoreo en áreas críticas y combatir la corrupción que a menudo permite que estas actividades ilegales prosperen.
- **Alternativas económicas:** Muchas personas se involucran en la minería ilegal como una forma de subsistencia debido a la falta de otras oportunidades económicas. Se deben implementar programas que proporcionen alternativas económicas sostenibles, como agricultura, turismo u otras actividades productivas, para reducir la dependencia de la minería ilegal.
- **Formalización y regulación:** La formalización de la minería puede ayudar a regularizar las actividades mineras y garantizar que se realicen de manera legal y responsable, con el cumplimiento de normas ambientales y laborales. Esto requeriría un proceso cuidadoso que involucre a los mineros informales y a las

comunidades locales, así como la implementación de incentivos para la formalización.

- **Educación y concienciación:** Es crucial educar a las comunidades sobre los impactos negativos de la minería ilegal en el medio ambiente, la salud y la seguridad, así como sobre las alternativas económicas disponibles. La concienciación sobre los riesgos asociados con la minería ilegal puede ayudar a disuadir a las personas de participar en estas actividades.
- **Cooperación internacional:** Dada la naturaleza transnacional del comercio de oro y la demanda global, la cooperación internacional es esencial para abordar eficazmente el problema de la minería ilegal. Esto puede implicar la colaboración con otros países para combatir el contrabando de oro y promover estándares internacionales para la producción y comercio responsable de minerales.

2.5.2.2. *Subsecretaría de Transición Energética*

La Subsecretaría de transición energética tiene por objetivo principal “Coordinar y ejecutar políticas energéticas, orientada a garantizar un suministro seguro, eficiente y sostenible de energía para el desarrollo integral de Nariño”.

- **Cierre de brechas energéticas.**

El objetivo es avanzar en la universalización del servicio de energía eléctrica con el fin de alcanzar un índice de cobertura de energía eléctrica - ICEE del 100% en el departamento, a través de la ampliación de cobertura y mejoramiento de infraestructura eléctrica, esto mediante la implementación de proyectos energéticos sostenibles con la conexión al Sistema Interconectado Nacional – SIN de las comunidades ubicadas en Zonas no Interconectadas – ZNI donde sea viable técnica, ambiental y económicamente y de proyectos con Fuentes No Convencionales de Energías Renovables – FNCER, por otro lado, con el uso de energéticos más limpios para la cocción de alimentos.

- **Seguridad y confiabilidad energética.**

El objetivo es garantizar el suministro energético seguro, eficiente y sostenible para la región contemplando los siguientes elementos:

- Mejora de la Infraestructura Energética: Implementación de medidas para fortalecer y expandir la infraestructura energética, asegurando una distribución eficiente y confiable de la energía.
- Diversificación de Fuentes de Energía: Fomento de la diversificación de fuentes de energía, incluyendo la promoción de energías renovables para reducir la dependencia de combustibles fósiles y mitigar impactos ambientales.
- Gestión de Riesgos y Contingencias: Desarrollo de planes y estrategias para hacer frente a situaciones de emergencia o interrupciones en el suministro energético, garantizando la continuidad del servicio.
- Eficiencia Energética: Implementación de programas y políticas para mejorar la eficiencia energética en diferentes sectores, reduciendo pérdidas y promoviendo el uso responsable de la energía.
- Inclusión y Acceso: Garantizar que todas las comunidades tengan acceso equitativo a servicios energéticos seguros, especialmente aquellas en situaciones vulnerables.
- Colaboración con el Sector Privado: Establecimiento de asociaciones y colaboraciones con empresas del sector energético para impulsar inversiones y proyectos que fortalezcan la seguridad y confiabilidad energética.

- Normativas y Regulaciones: Desarrollo y aplicación de normativas y regulaciones que promuevan prácticas seguras y confiables en el sector energético.
- Generación de energía a partir de Fuentes No Convencionales de Energía Renovables (FNCER).

El objetivo principal es fomentar y desarrollar la utilización de fuentes no convencionales de energía renovable alcanzando una capacidad instalada de 400 MW en el cuatreño.

Los Procesos específicos del programa son:

- Diversificación de la Matriz Energética: Promover la diversificación de la matriz energética, reduciendo la dependencia de fuentes de energía convencionales y fomentando la inclusión de fuentes no convencionales y renovables.
- Reducción de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero: Contribuir a la mitigación del cambio climático mediante la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, ya que las FNCER suelen tener una menor huella de carbono en comparación con las fuentes convencionales.
- Incremento de la Capacidad Instalada: Aumentar la capacidad instalada de generación de energía a partir de FNCER para satisfacer la demanda creciente de electricidad de manera sostenible.
- Mejora de la Seguridad Energética: Fortalecer la seguridad energética del país al diversificar las fuentes de generación, reduciendo la vulnerabilidad a fluctuaciones en los precios de los combustibles fósiles y posibles interrupciones en el suministro.
- Acceso a Energía en Zonas Remotas: Facilitar el acceso a servicios de energía en áreas remotas o de difícil acceso, donde la generación descentralizada a partir de fuentes no convencionales puede ser una solución viable.
- Eficiencia Energética: Promover la eficiencia energética en la generación, distribución y consumo de energía renovable para maximizar el rendimiento y minimizar el desperdicio.
- Investigación y Desarrollo: Fomentar la investigación y el desarrollo de tecnologías innovadoras en el campo de las FNCER, buscando mejorar la eficiencia y reducir los costos asociados.
- Participación Comunitaria: Incentivar la participación activa de comunidades locales y ciudadanos en proyectos de energía renovable, promoviendo la conciencia ambiental y la apropiación de estas tecnologías.
- Cumplimiento de Metas de Sostenibilidad: Contribuir al logro de metas y compromisos nacionales e internacionales en materia de sostenibilidad y reducción de emisiones.
- Determinar el potencial energético de la región de las diferentes fuentes energéticas renovables, Solar, Hídrica, Mareomotriz, Geotérmica, Biomasa, etc.

- **Eficiencia energética en edificaciones públicas del departamento**

El objetivo es mejorar el rendimiento energético de los edificios gubernamentales, reduciendo el consumo de energía y promoviendo las prácticas sostenibles, donde se cuenta con los siguientes programas:

- Reducción del Consumo Energético: Establecer metas específicas para reducir el consumo de energía en edificaciones públicas, mediante la implementación de medidas de eficiencia y tecnologías más sostenibles.

- Optimización de Sistemas de Iluminación y Climatización: Mejorar la eficiencia de los sistemas de iluminación y climatización en los edificios públicos, adoptando tecnologías más eficientes y promoviendo prácticas de uso responsable.
- Implementación de Energías Renovables: Introducir fuentes de energía renovable en la matriz energética de los edificios públicos, como paneles solares o sistemas de captación de energía solar, para reducir la dependencia de fuentes convencionales y disminuir la huella de carbono.
- Mejora de la Envolvente Térmica: Implementar medidas para mejorar la eficiencia térmica de los edificios, como el aislamiento adecuado y la utilización de materiales que reduzcan la pérdida de calor o frío.
- Gestión Inteligente de Energía: Implementar sistemas de gestión energética que permitan monitorear y controlar el consumo de energía en tiempo real, facilitando la identificación de áreas de mejora y la optimización de los recursos.
- Educación y Concienciación: Desarrollar programas de concienciación y capacitación para el personal y usuarios de los edificios públicos, promoviendo prácticas de eficiencia energética y sostenibilidad.
- Certificación Energética: Buscar la certificación energética de los edificios públicos de acuerdo con estándares reconocidos, lo que puede incentivar el cumplimiento de medidas específicas de eficiencia y sostenibilidad.
- Inversión en Tecnologías Eficientes: Facilitar la inversión en tecnologías y equipos eficientes mediante incentivos financieros, fondos gubernamentales u otros mecanismos que promuevan la adopción de medidas de eficiencia energética.
- Reducción de Costos Operativos: Buscar la reducción de los costos operativos asociados con el consumo de energía en edificaciones públicas, lo que puede liberar recursos financieros para otros fines gubernamentales.
- Cumplimiento de Normativas y Regulaciones: Asegurar que los edificios públicos cumplan con normativas y regulaciones relacionadas con eficiencia energética, garantizando el compromiso del gobierno con prácticas sostenibles.
- Desarrollo de Proyectos Piloto: Implementar proyectos piloto en edificaciones públicas que sirvan como modelos de eficiencia energética y que puedan ser replicados en otros lugares.

Implementación y estructuración de Comunidades Energéticas en la región

El objetivo principal es transformar el sector energético hacia un enfoque más inclusivo y sostenible. Esto implica ampliar la cobertura del servicio de energía, especialmente para las poblaciones vulnerables, al mismo tiempo que se busca mejorar la eficiencia energética y reducir las pérdidas. La democratización de la energía se propone mediante la participación activa de los usuarios, promoviendo la descentralización en la generación, almacenamiento y consumo de energía. El enfoque ambiental se refuerza al buscar descarbonizar la economía y fomentar modelos de desarrollo energético respetuosos con el medio ambiente. Además, se busca impulsar la economía local y territorial dentro del marco del desarrollo sostenible, generando condiciones económicas asequibles para el servicio de energía en las comunidades. La gestión comunitaria pretende aumentar la confiabilidad del sistema, mientras que se promueven procesos de aprovechamiento eficiente y socio ambientalmente responsable de los potenciales energéticos renovables regionales. En conjunto, estas metas buscan establecer un sistema energético más equitativo, eficiente y en armonía con el medio ambiente.

En este contexto las comunidades energéticas se convierten en un actor central para hablar de justicia en la transición energética, pues la equidad social y económica es muy importante en el proceso de cambio de matriz energética. Justamente, uno de los desafíos

de la transición es la participación asertiva y clara de las comunidades en toda la cadena energética (Fundación Paz & Reconciliación - PARES, 2023).

Alumbrado público eficiente y sostenible.

El objetivo crear entornos urbanos más eficientes, seguros y respetuosos con el medio ambiente y contribuir con el bienestar de la comunidad, las actividades del programa son:

- Reducción del Consumo Energético: Establecer metas específicas para reducir el consumo de energía en el alumbrado público, mediante la adopción de tecnologías más eficientes, como luces LED, y la implementación de controles inteligentes.
- Implementación de Tecnologías Eficientes: Sustituir las tecnologías tradicionales de alumbrado público por sistemas más eficientes, como luces LED, que consumen menos energía, tienen una vida útil más larga y reducen la necesidad de mantenimiento.
- Gestión Inteligente del Alumbrado: Introducir sistemas de gestión y control inteligente que permitan ajustar la intensidad de la iluminación en función de la demanda, horarios específicos o condiciones ambientales, contribuyendo así a un uso más eficiente de la energía.
- Reducción de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero: Contribuir a la mitigación del cambio climático mediante la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero asociadas con la generación de energía para el alumbrado público.
- Mejora de la Calidad Lumínica: Buscar un equilibrio entre la eficiencia energética y la calidad lumínica, garantizando una iluminación adecuada y segura en espacios públicos, pero evitando la contaminación lumínica innecesaria.
- Inversión en Infraestructura Sostenible: Facilitar la inversión en infraestructuras sostenibles, como postes solares y sistemas de almacenamiento de energía, para reducir la dependencia de la red eléctrica convencional y aprovechar fuentes de energía renovable.
- Participación Ciudadana: Fomentar la participación ciudadana en la planificación y ejecución del programa, promoviendo la conciencia sobre la importancia de un alumbrado público eficiente y sostenible.
- Seguridad y Prevención del Delito: Mejorar la seguridad en espacios públicos mediante una iluminación adecuada, contribuyendo a la prevención del delito y promoviendo un entorno más seguro para los ciudadanos.
- Optimización de Costos: Buscar la reducción de costos asociados con el alumbrado público, incluyendo la disminución de gastos operativos y de mantenimiento a largo plazo.
- Educación y Sensibilización: Desarrollar programas educativos para informar a la comunidad sobre la importancia de un alumbrado público eficiente y sostenible, así como de los beneficios ambientales y económicos asociados.

2.5.3. Subsecretaría de Juventud

La Subsecretaría de Juventud en el nivel departamental, al integrar un enfoque de juventudes con los principios de equidad de género e inclusión social, lo que permite abordar las múltiples desigualdades que atraviesan a las y los jóvenes, especialmente aquellos con condiciones de vulnerabilidad como:

- Jóvenes rurales,

- Jóvenes LGBTIQ+,
- Jóvenes con discapacidad,
- Jóvenes situación de pobreza o exclusión social: Habitanza en calle

La creación de un espacio técnico-administrativo exclusivo para la juventud, que no ha existido antes a nivel departamental, por ende, los procesos que se llevarían a cabo serían:

- La posibilidad de coordinar transversalmente acciones con otras dependencias y niveles de gobierno, incluyendo los Consejos Municipales de Juventud (CMJ), de acuerdo con el Estatuto de Ciudadanía Juvenil.
- La capacidad de formular e implementar políticas públicas propias para juventudes, con enfoque territorial, diferencial y de derechos humanos.
- Fortalecimiento institucional con una dependencia especializada para abordar los temas sensibles de la población joven
- Fomentar mecanismos reales de participación juvenil
- Hacer seguimiento y fortalecimiento a los procesos organizativos juveniles
- Monitorear y evaluar la implementación de políticas públicas de juventud departamentales
- Atender con enfoque diferencial las problemáticas de pobreza, desempleo, salud mental, violencia, falta de educación, exclusión social
- Incluir de manera prioritaria a las juventudes en los planes de desarrollo
- Proteger el acceso a derechos como educación, trabajo, salud, vivienda, participación, cultura, recreación y desarrollo de capacidades
- Impulsar procesos de formación política, emprendimiento, liderazgo, cultura, empleabilidad juvenil, economía creativa y economía del cuidado
- Atender la diversidad juvenil desde enfoques diferenciales: género, orientación sexual, étnico-racial, territorial, ruralidad, discapacidad, habitanza en calle
- Generar condiciones para atención de dificultades de orden económico, social, laboral, tecnológico, cultural, ambiental, de seguridad

2.5.4. Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano

Para abordar las necesidades identificadas, se proponen las siguientes estrategias, articuladas con la Caja de Transformación Institucional y la Guía de Rediseño Institucional del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP:

Creación de una dependencia especializada

Implementar la Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano como una instancia directiva adscrita a la Secretaría General, con responsabilidad en la articulación, implementación y evaluación de las políticas que incidan en la relación Estado-Ciudadano.

Consolidación de una estrategia integral de relacionamiento

Liderar el diseño y puesta en marcha de una estrategia departamental de relacionamiento con enfoque territorial y diferencial, basada en los lineamientos del MIPG V6 y el Plan de Desarrollo “Nariño, Región País Para el Mundo 2024 - 2027”.

Unificación de canales de atención y mecanismos de participación

Articular los diferentes canales de atención (físicos y virtuales), establecer rutas claras para la gestión de PQRSD, e institucionalizar espacios permanentes de participación y diálogo social.

Implementación de herramientas tecnológicas e innovadoras

Fortalecer el uso del gobierno digital para la participación digital, el análisis de datos ciudadanos, la rendición de cuentas y la transparencia activa, incluyendo lenguaje claro y accesibilidad.

Fortalecimiento de capacidades institucionales y cultura organizacional

Capacitar a los servidores públicos en temas de escucha activa, gestión de relaciones con los ciudadanos, lenguaje claro y atención al usuario; promover una cultura de servicio y de gobierno abierto.

Seguimiento e indicadores de impacto

Diseñar e implementar un sistema de monitoreo y evaluación con indicadores de satisfacción, cobertura, eficacia institucional, percepción ciudadana y mejora continua del relacionamiento.

En conclusión, el fortalecimiento institucional mediante la creación de las dependencias no es solo una apuesta técnica o administrativa, sino una decisión política de alto valor estratégico que reafirma el compromiso del Departamento de Nariño con la superación del conflicto armado, el respeto por los derechos humanos y la construcción de un modelo de desarrollo basado en la dignidad, la justicia social y la convivencia pacífica, mejoramiento de procesos, gestión del conocimiento y mejoramiento de las condiciones de los jóvenes en Nariño.

2.6. Evaluación de la Prestación de Servicio

2.6.1. Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana

Esta secretaría juega un papel crucial en el bienestar y la cohesión social de Nariño. La evaluación podría centrarse en:

Impacto en la reducción de la violencia y delincuencia: Analizar estadísticas de criminalidad, percepción de seguridad ciudadana, y el efecto de los programas implementados en la disminución de conflictos.

Efectividad de los programas de prevención y mediación: Evaluar la participación ciudadana en estos programas, los resultados obtenidos en la resolución de conflictos y la promoción de una cultura de paz.

Coordinación interinstitucional: Medir la eficacia de la secretaría al trabajar con la Policía Nacional, otras entidades gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil.

Percepción ciudadana del servicio: A través de encuestas, grupos focales o buzones de sugerencias, recopilar la opinión de los ciudadanos sobre la atención recibida, la claridad de la información y la satisfacción general.

2.6.2. Secretaría de Minas y Transición Energética

La evaluación de la Secretaría de Minas y Transición Energética estaría enfocada en la gestión de la actividad minera en el municipio y su impacto. Se podría evaluar:

Regulación y control: Analizar la eficacia en la supervisión de las actividades mineras, el cumplimiento de la normativa ambiental y la legalidad de las explotaciones.

Impacto ambiental y social: Evaluar cómo la secretaría aborda y mitiga los impactos negativos de la minería en el medio ambiente y en las comunidades cercanas.

Formalización de la minería: Medir los avances en la formalización de pequeños y medianos mineros, y el apoyo brindado para su desarrollo sostenible.

Transparencia y participación: Evaluar la accesibilidad a la información sobre concesiones mineras, licencias y procesos de fiscalización, así como la participación de las comunidades afectadas.

Desarrollo Energético y Energías Renovables:

Acceso y Suministro de Energía: ¿Qué acciones se están llevando a cabo para mejorar el acceso a servicios energéticos en zonas rurales o de difícil acceso?

Posibles indicadores: Número de hogares o comunidades con acceso a energía eléctrica, proyectos de electrificación rural implementados.

Fomento de Energías Renovables: ¿Cómo está promoviendo la secretaría el uso de fuentes de energía alternativas y sostenibles en el Departamento?

Posibles indicadores: Número de proyectos de energía solar, eólica u otras renovables implementados, capacidad instalada de energía renovable.

Eficiencia Energética: ¿Existen programas o iniciativas para promover el ahorro y uso eficiente de la energía en la ciudadanía y el sector productivo?

2.6.3. Subsecretaría de Juventud

La Subsecretaría de Juventud tiene un enfoque en las políticas y programas dirigidos a la población joven de Pasto. La evaluación podría considerar:

Cobertura y acceso a programas: Determinar cuántos jóvenes se benefician de los programas y servicios ofrecidos (educación, empleo, cultura, deporte, salud sexual y reproductiva, etc.).

Pertinencia de los programas: Evaluar si los programas responden a las necesidades e intereses reales de los jóvenes, y si están alineados con las problemáticas que enfrentan.

Participación juvenil: Analizar el nivel de participación de los jóvenes en el diseño, implementación y evaluación de las políticas y programas dirigidos a ellos.

Impacto en el desarrollo integral: Medir los resultados de los programas en la mejora de las oportunidades educativas, laborales, culturales y el bienestar general de los jóvenes.

2.6.4. Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano

Esta Subsecretaría es fundamental para garantizar una comunicación efectiva y una atención de calidad a los ciudadanos. La evaluación podría enfocarse en:

Canales de atención y accesibilidad: Evaluar la diversidad, disponibilidad y facilidad de acceso a los diferentes canales de atención (presencial, telefónico, virtual), incluyendo la accesibilidad para personas con discapacidad.

Tiempo de respuesta y resolución: Medir la eficiencia en la atención a las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones (PQRS), y el tiempo que toma resolverlas.

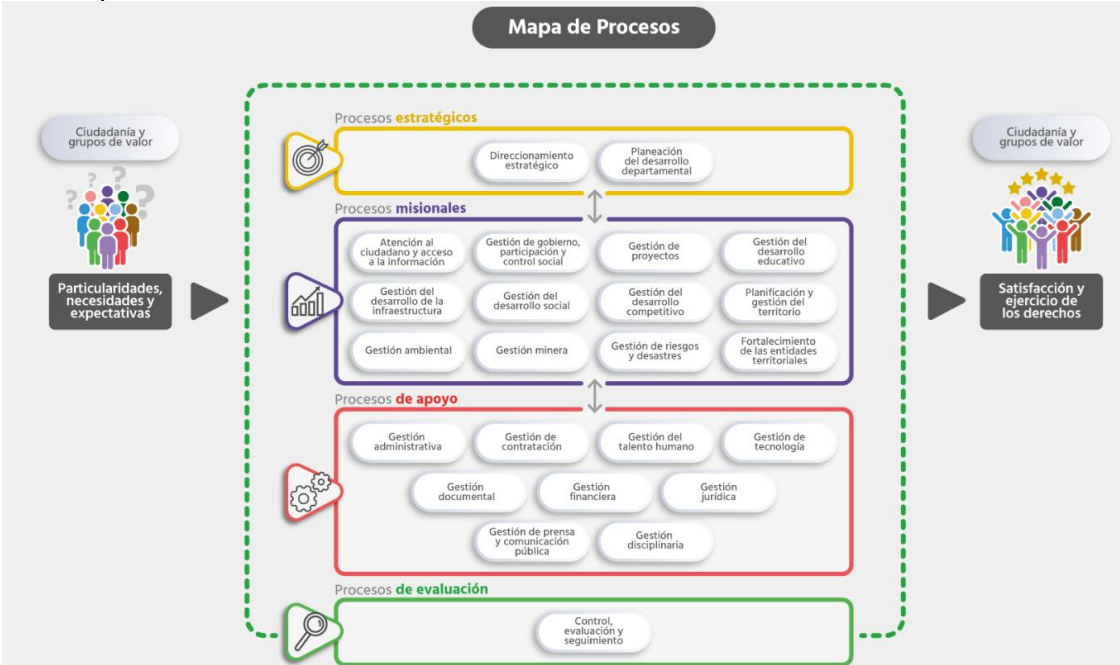
Calidad de la información y orientación: Evaluar la claridad, veracidad y oportunidad de la información proporcionada a los ciudadanos, y la capacidad de orientarlos de manera efectiva.

Satisfacción del usuario: A través de encuestas de satisfacción, buzones de sugerencias o análisis de comentarios en redes sociales, medir la percepción general de los ciudadanos sobre la atención recibida.

2.7. Cadena de Valor

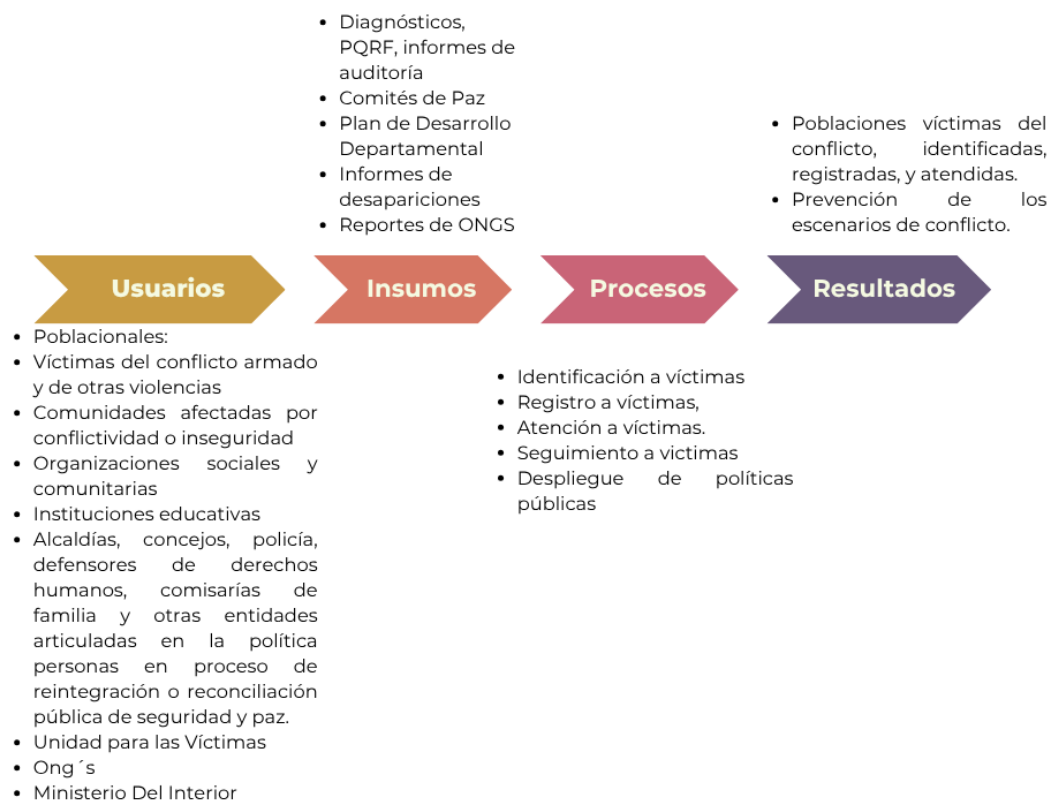
Teniendo en cuenta el Decreto No. 314-2022, Decreto No. 156- 2021, Decreto No. 154-2020, Decreto No. 440-2018 en el cual se asesorar, articular e impulsar las decisiones para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del MIPG en la Gobernación de Nariño.

Grafica 11. Mapa de Procesos.



Fuente: Gobernación de Nariño. 2025.

2.7.1. Cadena de Valor de la Secretaría de Paz, convivencia y Seguridad Ciudadana.



Fuente: Elaboración Propia. 2025.

2.7.2. Cadena de Valor de la Secretaría de Minas y Transición Energética.

La cadena de valor para la Secretaría de Minas y Transición Energética, se identifica de la siguiente manera:



Fuente: Elaboración Propia. 2025.

2.7.2.1. Cadena de Valor de la Subsecretaría de Minas.

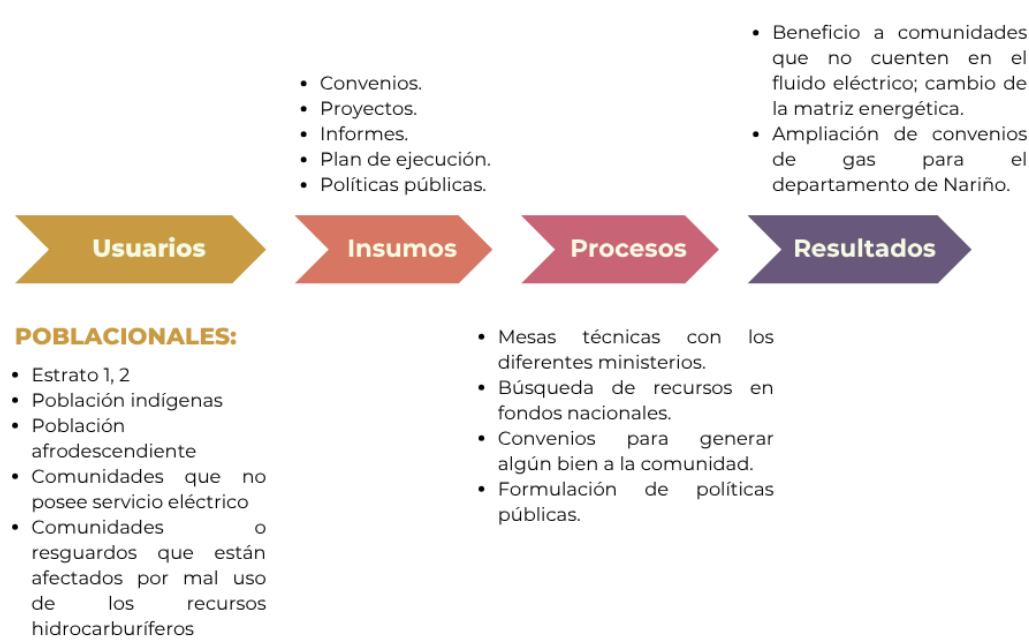
La cadena de valor para la Subsecretaría de Minas, se identifica de la siguiente manera:



Fuente: Elaboración Propia. 2025.

2.7.2.2. Cadena de Valor de la Subsecretaría de Transición Energética.

La cadena de valor para la Subsecretaría de Transición Energética, se identifica de la siguiente manera:

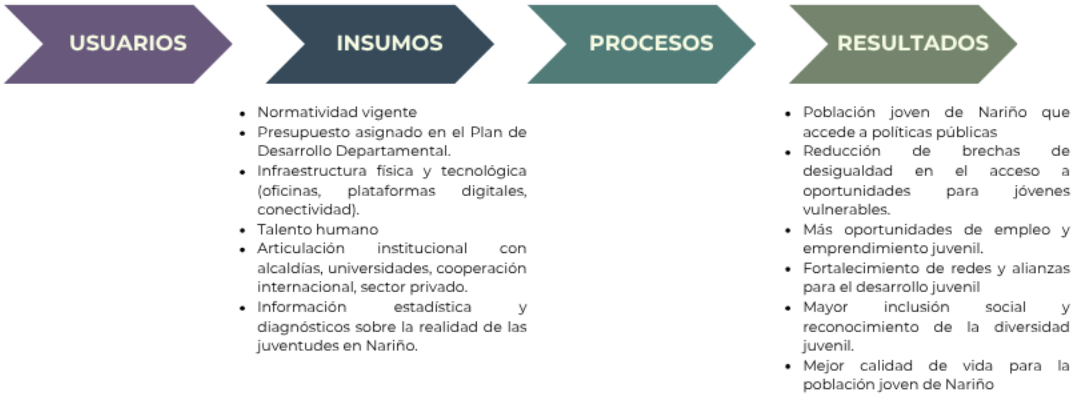


Fuente: Elaboración Propia. 2025.

2.7.3. Subsecretaría de Juventud.

La cadena de valor para la Subsecretaría de Juventud, se identifica de la siguiente manera:

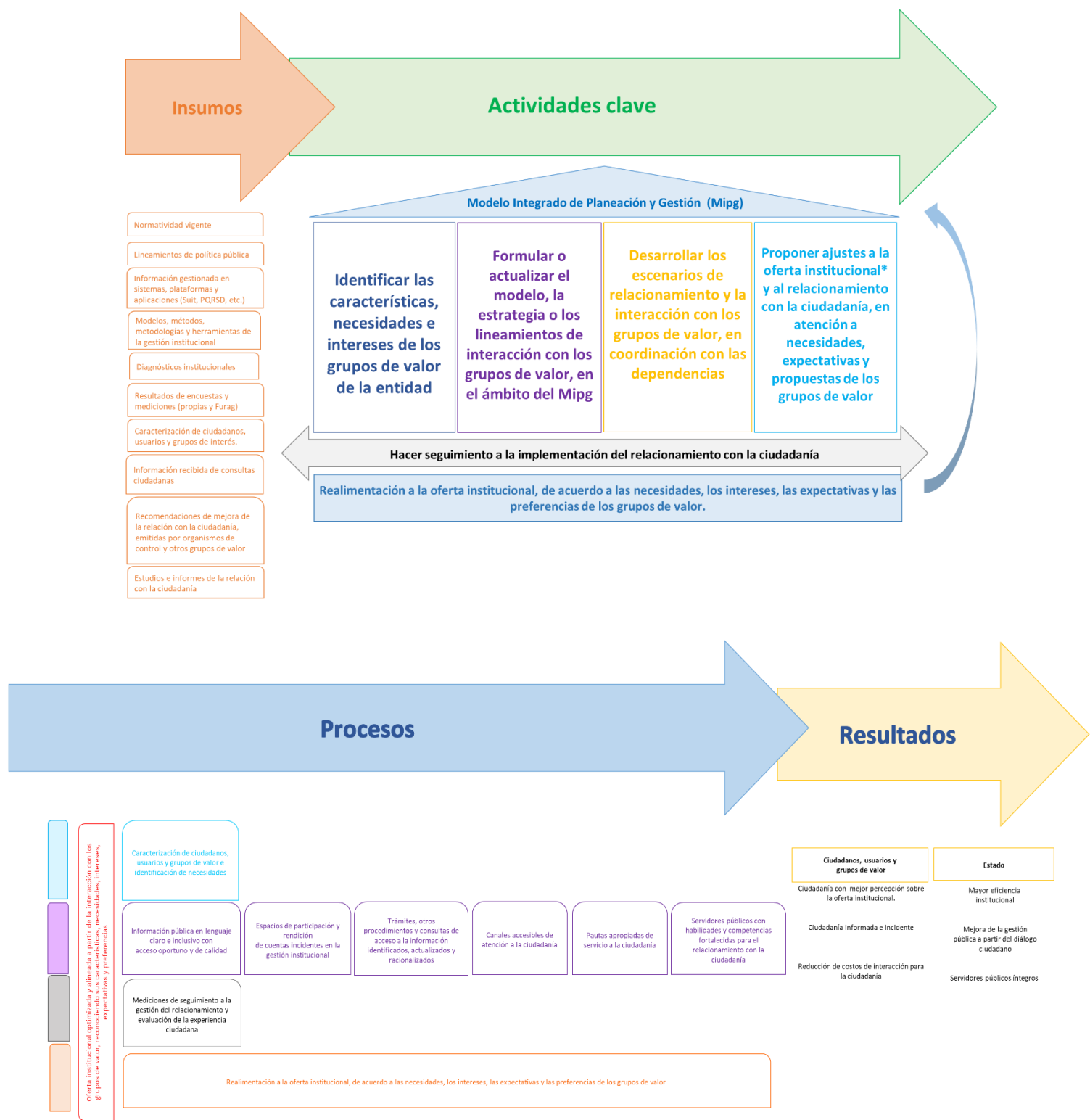
- Juventudes del departamento de Nariño, con énfasis en jóvenes en situación de vulnerabilidad LGBTQ+, jóvenes con discapacidad, habitantes de calle.
 - Organizaciones juveniles y plataformas de juventud
 - Consejos municipales de juventud y el Consejo Departamental de Juventud.
 - Plataformas de Juventud
 - Instituciones educativas : estudiantes de secundaria, universidades, formación técnica y tecnológica
 - Emprendedores y jóvenes desempleados en búsqueda de oportunidades.
 - Familias y comunidades, como entornos de desarrollo juvenil.
 - Entidades públicas y privadas que trabajan con juventudes.
- Diagnóstico y planeación de necesidades y problemas de las juventudes en el departamento.
 - Articulación con las políticas publicas de orden nacional
 - Promoción y fortalecimiento de la participación juvenil, apoyando consejos de juventud y mesas de participación.
 - Diseño y ejecución de programas de formación, empleabilidad, emprendimiento y liderazgo juvenil.
 - Implementación de estrategias de prevención de violencia y promoción de derechos humanos en el territorio
 - Monitoreo y evaluación de impacto de las acciones implementadas.



Fuente: Elaboración Propia. 2025.

2.7.4. Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano.

La cadena de valor permite que la Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano cumpla con su misión de fortalecer la conexión entre la Gobernación de Nariño y la ciudadanía, promoviendo una administración pública más cercana, transparente y participativa.



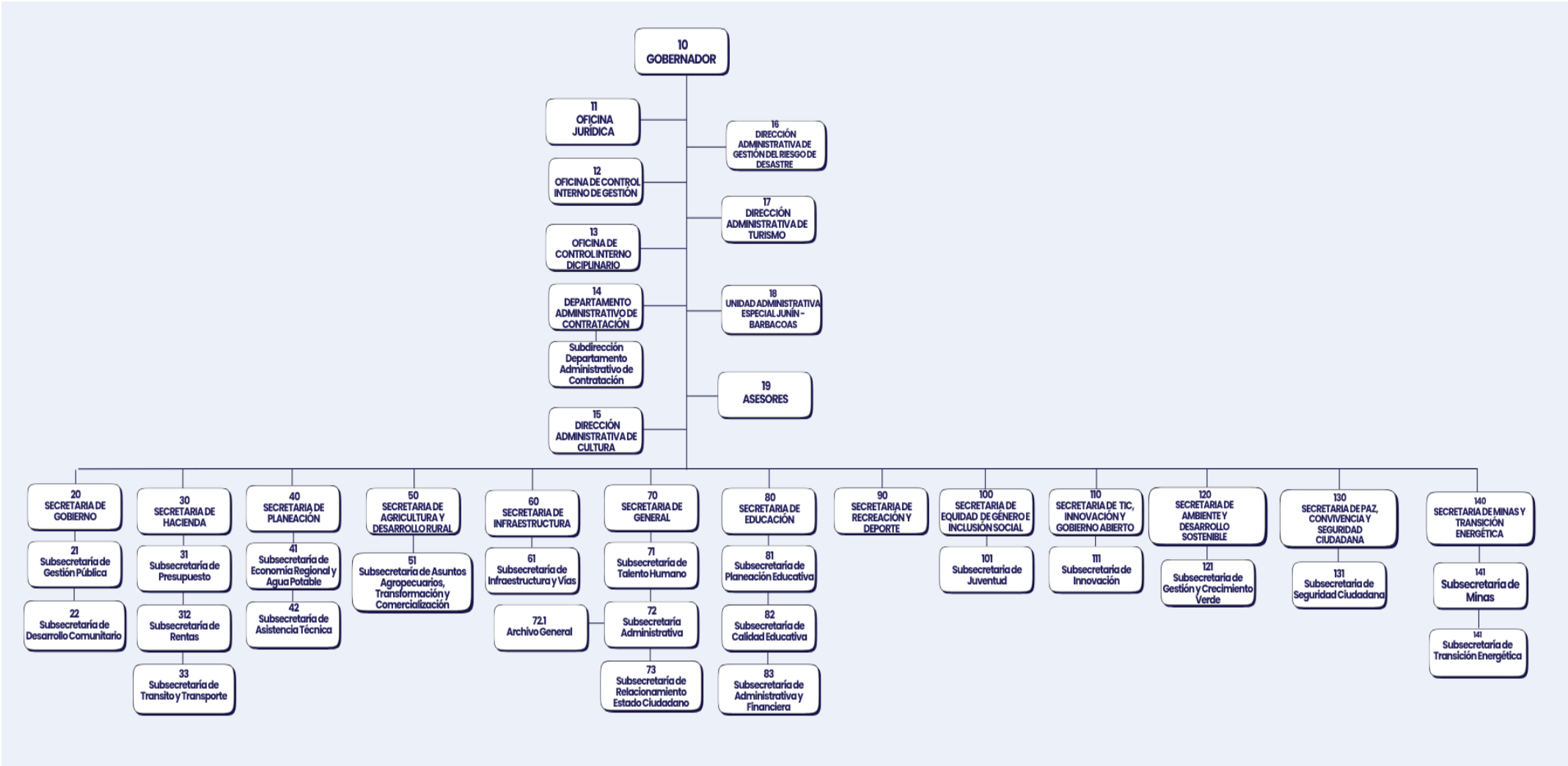
Fuente: Elaboración Propia. 2025

2.8. Estructura Administrativa

La estructura administrativa actual requerirá modificaciones y/o redistribuciones para el cumplimiento del objeto de la Secretaría de Minas y Transición Energética, Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana, Subsecretaría de Juventud y Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano, lo anterior soportado por los numerales descritos en el presente estudio, por lo tanto, el organigrama se modificada de la siguiente manera.

Ahora bien, analizados los procesos, cargas laborales y definidos los perfiles y necesidades requeridas para la modificación de la planta de personal la Secretaría de Minas y Transición Energética, Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana, Subsecretaría de Juventud y Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano, se entra a determinar la estructura administrativa que regirá al interior de estas dependencias, a saber:

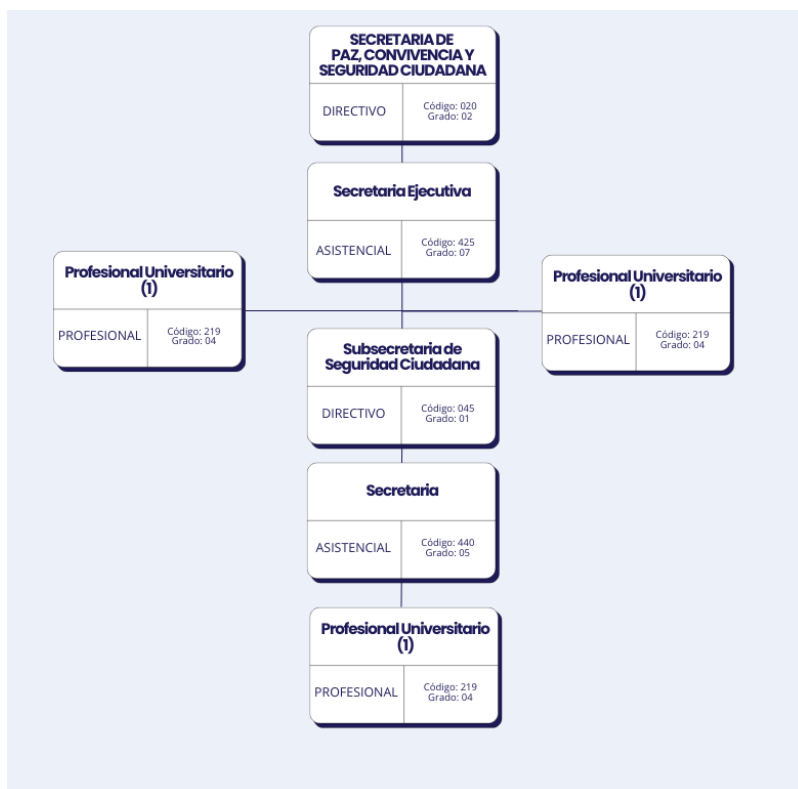
Grafica 12. Organigrama Institucional



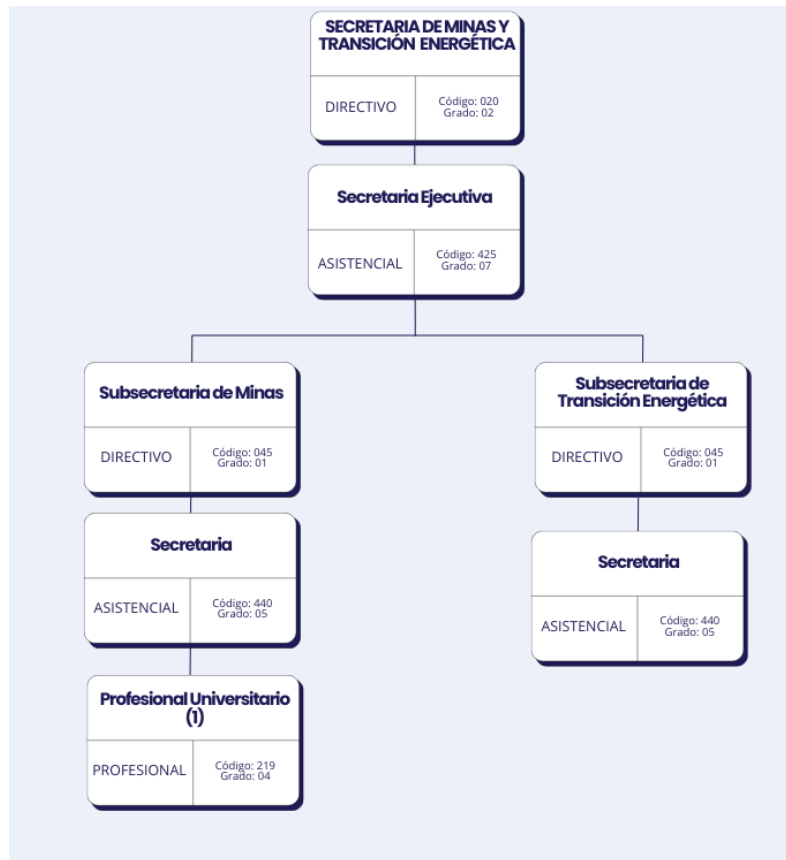
Fuente: Elaboración Propia. 2025

Ahora bien, analizados los procesos, cargas laborales y definidos los perfiles y necesidades requeridas para la modificación de la planta de personal de las dependencias, se determina la estructura administrativa que regirá al interior de cada dependencia es la siguiente:

Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana



Secretaría de Minas y Transición Energética



Subsecretaría de Juventud



Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano



Que, atendiendo a las modificaciones estructurales presentadas en la planta de personal, con la creación de la Secretaría de Paz, convivencia y Seguridad Ciudadana, Secretaría de Minas, Subsecretaría de Juventud y Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano, se define la Estructura Administrativa y Organizacional definitiva de la Planta Central de la Gobernación de Nariño, de la siguiente Manera:

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA GOBERNACIÓN DE NARIÑO.

- 1.** Despacho del Gobernador
 - 1.1.** Oficina Jurídica
 - 1.2.** Oficina de Control Interno de Gestión
 - 1.3.** Oficina de Control Disciplinario Interno de Instrucción
 - 1.4.** Oficina de Control Disciplinario Interno de Juzgamiento
 - 1.5.** Departamento Administrativo de Contratación
 - 1.5.1.** Subdirección del Departamento Administrativo de Contratación
 - 1.6.** Dirección Administrativa de Cultura
 - 1.7.** Dirección Administrativa de Gestión del Riesgo de Desastres
 - 1.8.** Dirección Administrativa de Turismo
 - 1.9.** Dirección Administrativa Especial Junín – Barbacoas
- 2.** Secretaría de Gobierno
 - 2.1.** Subsecretaría de Gestión Pública
 - 2.2.** Subsecretaría de Desarrollo Comunitario
- 3.** Secretaría de Hacienda
 - 3.1.** Subsecretaría de Presupuesto
 - 3.2.** Subsecretaría de Rentas
 - 3.3.** Subsecretaría de Tránsito y Transporte
- 4.** Secretaría de Planeación
 - 4.1.** Subsecretaría de Economía Regional y Agua Potable
 - 4.2.** Subsecretaría de Asistencia Técnica
- 5.** Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural
 - 5.1.** Subsecretaría de Asuntos Agropecuarios, Transformación y Comercialización.
- 6.** Secretaría de Infraestructura
 - 6.1.** Subsecretaría de Infraestructura y Vías
- 7.** Secretaría General
 - 7.1.** Subsecretaría de Talento Humano
 - 7.2.** Subsecretaría Administrativa
 - 7.2.1.** Archivo General
 - 7.3.** Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano
- 8.** Secretaría de Educación

- 8.1. Subsecretaría de Planeación Educativa y Cobertura
- 8.2. Subsecretaría de Calidad Educativa
- 8.3. Subsecretaría Administrativa y Financiera

- 9. Secretaría de Recreación y Deportes

- 10. Secretaría de Equidad de Género e Inclusión Social
- 10.1. Subsecretaría de Juventud

- 11. Secretaría de TIC Innovación y Gobierno Abierto
- 11.1. Subsecretaría de Innovación

- 12. Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sostenible
- 12.1. Subsecretaría de Gestión Ambiental y Crecimiento Verde.

- 13. Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana
- 13.1. Subsecretaría de Seguridad Ciudadana

- 14. Secretaría de Minas y Transición Energética
- 14.1. Subsecretaría de Minas
- 14.2. Subsecretaría de Transición Energética

2.9. Definición de Perfiles y Necesidades del Personal

Los datos del estudio de análisis de cargas, se recopilaron aplicando un instrumento único con preguntas relevantes formuladas a partir de los procedimientos que desarrolla el proceso y de las dependencias que no cuentan con procesos se determinó desde las funciones que se otorgan

Identificar la demanda en tiempos y labores de los equipos de las dependencias que están sujetas a la creación la Gobernación de Nariño permite distribuir las cargas en las futuras dependencias, utilizando como herramienta el estudio de cargas laborales.

La carga de trabajo se refiere al tiempo en el que se lleva a cabo una tarea con base en estimaciones de tiempos realizados por personas experimentadas en dichas tareas. Los estudios de cargas de trabajo se constituyen en instrumento para la gestión estratégica del talento humano en cuanto permiten planear y organizar las plantas de personal y apoyar otros procesos de toma de decisiones.

El estudio de cargas de trabajo corresponde a la aplicación de técnicas para la medición de trabajos administrativos que determina la cantidad de personal necesario para la eficiente realización de las tareas que se originan de las funciones asignadas a cada dependencia. El objetivo general de las cargas laborales es determinar de manera técnica el volumen de trabajo que se deriva del desarrollo de los diferentes procesos y procedimientos propios de cada una de las dependencias o unidades que conforman la estructura organizacional de una empresa. El presente análisis permite a la organización mejorar los resultados de las actividades operativas, optimización de los procesos, una adecuada asignación de carga laboral y una distribución de funciones que permitan trabajo eficiente, minimice los niveles de fatiga de personal y por ende se reduzcan los casos de incapacidades y factores asociados a la seguridad y salud del trabajador.

La metodología utilizada fue por medio de entrevista para la aplicación de métodos cualitativos, cuantitativos y estadísticos.

Se analizó los procesos, procedimientos y funciones que determina el que hacer y operación integral de la dependencia que se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos de cada dependencia. La condición más importante a tener en cuenta en un estudio de cargas de trabajo es que no se miden cargos, se mide el desarrollo de actividades o tareas asociadas a los procedimientos y procesos de las diversas unidades o dependencias en función del tiempo estándar de desarrollo de cada actividad y la frecuencia (en un periodo de tiempo determinado: días, horas, minutos) con que se desarrolla cada actividad del procedimiento de forma permanente. Es importante resaltar que el estudio que se lleva a cabo tenga rigor técnico y metodológico para que los resultados obtenidos estén debidamente justificados para la modificación de planta de personal global.

2.9.1. Actividades para el desarrollo del estudio de cargas laborales

FASE	ACTIVIDAD
Planeación	1. Diseñar y organizar el trabajo de campo. 2. Sensibilizar a los colaboradores frente al desarrollo y propósito del proceso.
Aplicación de la metodología	1. Recolectar la información de cargas de trabajo en cada dependencia
Consolidación y análisis de resultados	1. Organizar y sistematizar la información recogida. 2. Analizar la información. 3. Elaborar y presentar el documento técnico final.

Determinación de actividades: Para esta investigación se tuvo en cuenta las actividades y tareas determinadas en procedimientos del proceso y otras no contempladas identificadas en entrevista con la líder del proceso.

Resultados estudio de cargas laborales: Los resultados muestran la carga laboral por cargo, de los cuales se muestran el promedio de cada uno de ellos y qué actividades influyen más en la carga laboral.

Con el objetivo de analizar los resultados descriptivamente, es decir de lo general a lo particular, se evaluó el resultado por cargo y luego se compara con el promedio general donde también se evaluó la desviación estándar que indica qué tan dispersos están los datos con respecto a la media y evaluar la estandarización de los procedimientos.

2.9.2. Estudio de Cargas de los procesos

2.9.2.1. Estudio de Cargas de los procesos de Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana.

TAREA/ACTIVIDAD	FRECUENCIA (mensual)	Tmin	Tusual	Tmax	TE (Tiempo Estándar)
Recepción de solicitud formal desde el municipio a la Gobernación: Debe contener toda la documentación requerida conforme a la normatividad Revisión y validación de documentos	24	0,05	0,07	0,10	0,08
Verificación del cumplimiento de requisitos. Análisis de pertinencia y urgencia de la situación reportada.	24	0,10	0,15	0,20	0,16
Activación del Subcomité de Asistencia y Atención	5	0,30	0,67	1,00	0,71
Coordinación interinstitucional para la atención Articulación con la administración municipal para la atención humanitaria inmediata, donde se establecen cronogramas y se asignan funciones	10	0,50	1,00	2,00	1,16
Entrega de la asistencia humanitaria inmediata: Kits de aseo personal, alimentos, Elementos de habitabilidad (colchonetas, cobijas, sábanas y toldillo)	24	0,20	0,30	0,50	0,34
Seguimiento y evaluación de la atención Consolidación de informe técnico de la jornada de atención por parte del funcionario o contratista	3	0,50	1,00	2,00	1,16
Identificación de la necesidad de auxilio funerario: Cuando ocurre un homicidio o masacre en el marco del conflicto armado, y la familia de la víctima no cuenta con los recursos económicos necesarios, pueden solicitar apoyo al municipio.	24	0,50	0,75	1,00	0,80
Aprobación y asignación del auxilio funerario. Una vez aprobado, la Gobernación realiza las gestiones necesarias para otorgar el auxilio, ya sea mediante apoyo económico o logístico (servicio funerario), coordinando con la Alcaldía y las entidades correspondientes.	24	0,40	0,50	0,70	0,55
Entrega del auxilio a la familia de la víctima El auxilio funerario se entrega a los familiares, dejando constancia mediante actas firmadas, registros fotográficos o soportes que evidencien la atención humanitaria realizada. Seguimiento y cierre del caso Se documenta la atención prestada y se reporta ante las instancias correspondientes, como el Subcomité de Justicia Transicional, para garantizar la trazabilidad del apoyo entregado.	4	1,00	3,00	5,00	3,21
Identificación del riesgo extraordinario Se identifica y documenta una amenaza directa, grave y reciente contra líderes/lideresas.	4	0,50	1,00	2,00	1,16

Activación de Mesa Técnica en el marco del subcomité de prevención y protección	1	0,08	0,20	0,25	0,20
Solicitud de apoyo en subsidiariedad, acompañamiento, Hospedaje, alimentación y transporte de emergencia.	24	0,50	1,00	2,00	1,16
Evaluación de la solicitud Se analiza la situación, se verifica la pertinencia y se toma decisión sobre la activación de apoyos institucionales o medidas de protección.	24	1,00	2,00	3,00	2,14
Se activa la ruta de protección, se coordinan las tomas de declaración con personería por amenaza y desplazamiento y otras medidas de protección según el riesgo.	15	1,00	2,00	4,00	2,32
Se convoca a los miembros e invitados de los comités, subcomités o mesas técnicas conforme a los plazos establecidos en los decretos que regulan cada espacio	8	2,00	3,00	5,00	3,39
Asistir a mesas de articulación, levantar actas, dar seguimiento a cronogramas y gestionar reportes de avance conjuntos.	6	1,00	3,00	4,00	3,03
Soporte al cumplimiento de metas del Plan de Acción Territorial (PAT) y Plan de Desarrollo.	4	2,00	3,00	4,00	3,21
Se convoca a los miembros e invitados de los comités, subcomités o mesas técnicas conforme a los plazos establecidos en los decretos que regulan cada espacio	2	1,00	2,00	3,00	2,14
Asistir a mesas de articulación, levantar actas, dar seguimiento a cronogramas y gestionar reportes de avance conjuntos.	4	1,00	2,00	3,00	2,14
Soporte al cumplimiento de metas del Plan de Acción Territorial (PAT) y Plan de Desarrollo.	2	3,00	4,00	5,00	4,28
Formulación y consolidación del Plan Operativo Anual de la Mesa Departamental de Trabajo para la Prevención, Asistencia y Atención a Víctimas de Desaparición.	6	2,00	3,00	4,00	3,21
Realización de planeación y ejecución de acciones de búsqueda estructurada en el cementerio central de Tumaco, priorizado a nivel nacional	4	3,00	5,00	7,00	5,35
Apoyo en diligencias de recuperación y entrega digna de cuerpos o restos óseos Acompañamiento interinstitucional a los procesos de recuperación, identificación y entrega digna de cuerpos.	8	2,00	3,00	4,00	3,21
Realización de solicitudes de entrega de cuerpos atendidas de forma digna con enfoque diferencial.	4	1,00	2,00	3,00	2,14
Realización de acciones en el marco del Plan Operativo Anual como cumplimiento de las medidas de satisfacción, donde se busque la reparación simbólica, el fortalecimiento de la	4	2,50	3,50	4,00	3,66

memoria histórica y el reconocimiento de los derechos de las víctimas.					
Identificación y priorización de comunidades o hechos para procesos de memoria	10	2,50	3,50	4,00	3,66
Concertación con las comunidades y víctima Reuniones previas con enfoque diferencial y étnico para definir el enfoque y tipo de memoria (artística, testimonial, documental, simbólica, etc.).	19	2,50	3,50	4,00	3,66
Acompañamiento técnico, psicosocial y metodológico	2	5,00	7,00	10,00	7,67
Sistematización y producción del insumo de memoria, Actos públicos de dignificación y entrega a la comunidad, Circulación y pedagogía de la memoria	2	2,50	3,50	4,00	3,66
Registro y reporte al SNARIV y Centro Nacional de Memoria Histórica	2	2,50	3,50	4,00	3,66
Redacción y transcripción de documentos institucionales conforme a las directrices de la dependencia.	44	0,08	0,50	0,80	0,51
Recepción de usuarios y llamadas institucionales, registro y canalización de solicitudes	44	0,20	0,38	0,42	0,38
Clasificación y radicación de documentos recibidos y distribución según destino.	10	0,30	0,70	1,00	0,73
Recolección y entrega de documentos institucionales solicitados por el jefe inmediato.	44	1,00	1,20	1,50	1,30
Clasificación, foliado y archivo de documentos según los criterios establecidos.	10	0,50	0,75	1,00	0,80
Programación de reuniones y preparación de documentos para comités o encuentros oficiales.	44	1,00	1,70	2,20	1,78
Elaboración del plan de compras y trámite de solicitudes mensuales de insumos.	2	0,25	0,60	1,00	0,65
Diligenciamiento de formularios y verificación de requisitos para trámite de viáticos y pasajes.	4	0,20	0,60	0,90	0,62
Archivo y control de documentos clasificados como reservados o confidenciales	16	0,25	0,50	1,50	0,67
Revisión del uso de insumos por parte del equipo de trabajo y reporte de necesidades.	8	1,00	1,50	2,00	1,61
Elaboración y entrega del informe mensual de actividades y anexos requeridos.	8	1,00	1,20	2,00	1,39
Revisión de correos, clasificación de mensajes y envío de notificaciones.	44	0,80	1,60	2,20	1,68
Apoyo en eventos, comités, diligenciamiento de formatos y acompañamiento administrativo.	10	2,00	3,00	4,00	3,21

La anterior tabla arroja como resultado que para esta dependencia se requieren 836,44 horas/mes para la ejecución de sus actividades.

2.9.2.2. *Estudio de Cargas de los procesos de las Secretaría de Gobierno*

TAREA/ACTIVIDAD	FRECUENCIA (mensual)	Tmin	Tusual	Tmax	TE (Tiempo Estándar)
Redacción y transcripción de documentos institucionales conforme a las directrices de la dependencia.	22	0,08	0,50	0,80	0,51
Recepción de usuarios y llamadas institucionales, registro y canalización de solicitudes	22	0,20	0,38	0,42	0,38
Clasificación y radicación de documentos recibidos y distribución según destino.	5	0,30	0,70	1,00	0,73
Recolección y entrega de documentos institucionales solicitados por el jefe inmediato.	22	1,00	1,20	1,50	1,30
Clasificación, foliado y archivo de documentos según los criterios establecidos.	5	0,50	0,75	1,00	0,80
Programación de reuniones y preparación de documentos para comités o encuentros oficiales.	22	1,00	1,70	2,20	1,78
Elaboración del plan de compras y trámite de solicitudes mensuales de insumos.	1	0,25	0,60	1,00	0,65
Diligenciamiento de formularios y verificación de requisitos para trámite de viáticos y pasajes.	2	0,20	0,60	0,90	0,62
Archivo y control de documentos clasificados como reservados o confidenciales	8	0,25	0,50	1,50	0,67
Revisión del uso de insumos por parte del equipo de trabajo y reporte de necesidades.	4	1,00	1,50	2,00	1,61
Elaboración y entrega del informe mensual de actividades y anexos requeridos.	4	1,00	1,20	2,00	1,39
Revisión de correos, clasificación de mensajes y envío de notificaciones.	22	0,80	1,60	2,20	1,68
Apoyo en eventos, comités, diligenciamiento de formatos y acompañamiento administrativo.	5	2,00	3,00	4,00	3,21
Planificar y sostener reuniones técnicas con sectores nacionales priorizados, documentar acuerdos y canalizar compromisos institucionales.	8	1,00	2,00	4,00	2,32

Redactar informes detallados y estructurar solicitudes de recursos, cooperación o acompañamiento, ajustadas a los lineamientos técnicos establecidos.	8	2,00	3,00	5,00	3,39
Asistir a mesas de articulación, levantar actas, dar seguimiento a cronogramas y gestionar reportes de avance conjuntos.	6	1,00	3,00	4,00	3,03
Convocar y desarrollar comités de seguimiento electoral, consolidar actas oficiales y coordinar acciones institucionales derivadas.	4	2,00	3,00	4,00	3,21
Identificar zonas de riesgo, elaborar informes preventivos, gestionar alertas y coordinar respuestas institucionales.	2	1,00	2,00	3,00	2,14
Participar en reuniones técnicas, remitir reportes requeridos y dar respuesta oportuna a observaciones y requerimientos del nivel central.	4	1,00	2,00	3,00	2,14
Elaborar cronogramas de ejecución, realizar seguimiento a indicadores y consolidar reportes de avance de políticas y proyectos institucionales.	8	1,00	2,00	3,00	2,14
Redactar conceptos técnicos, coordinar la entrega de insumos y asistir en sesiones o reuniones conjuntas.	6	2,00	3,00	4,00	3,21
Revisar el contenido técnico-normativo, verificar cumplimiento de requisitos, y elaborar fichas de seguimiento por cada proyecto.	4	1,00	2,00	3,00	2,14
Redactar informes de gestión, construir presentaciones, preparar respuestas formales a proposiciones y generar insumos temáticos.	8	0,20	3,00	4,00	2,89
Coordinar agendas institucionales, enviar convocatorias, asistir técnicamente a las sesiones y elaborar memorias o actas.	4	1,00	1,50	2,00	1,61
Apoyar la ejecución de jornadas técnicas con alcaldías, sistematizar diagnósticos municipales y documentar compromisos institucionales.	8	2,50	3,00	3,50	3,21
Participar en redes municipales o subregionales, documentar experiencias exitosas y consolidar propuestas de integración.	6	2,00	3,50	4,00	3,57
Realizar matrices de compromisos, solicitar información de avances, y consolidar reportes de seguimiento.	4	2,50	3,50	4,00	3,66
Convocar a mesas temáticas, preparar insumos técnicos, elaborar relatorías y coordinar tareas conjuntas.	6	2,50	3,50	4,00	3,66
Coordinar jornadas participativas, sistematizar propuestas comunitarias, y consolidar actas y compromisos ciudadanos.	4	2,50	3,50	4,00	3,66
Asistir a encuentros subregionales o binacionales, elaborar informes de gestión y facilitar compromisos de cooperación interterritorial.	4	2,50	3,50	4,00	3,66

Apoyar la planeación y ejecución logística de encuentros, acompañar metodológicamente los diálogos y sistematizar resultados.	6	2,50	3,50	4,00	3,66
Actualizar matrices de seguimiento, validar avances con áreas responsables y elaborar reportes técnicos periódicos.	4	2,50	3,00	3,50	3,21
Convocar y acompañar espacios interreligiosos, elaborar actas de concertación, y coordinar el seguimiento a compromisos institucionales con el Ministerio del Interior.	7	2,00	3,00	4,00	3,21

La anterior tabla arroja como resultado que para esta dependencia se requieren 501,33 horas/mes para la ejecución de sus actividades.

2.9.2.3. Estudio de Cargas de los procesos de Secretaría de Minas y Transición Energética

TAREA/ACTIVIDAD	FRECUENCIA (mensual)	Tmin	Tusual	Tmax	TE (Tiempo Estándar)
Redacción y transcripción de documentos institucionales conforme a las directrices de la dependencia.	44	0,08	0,50	0,80	0,51
Recepción de usuarios y llamadas institucionales, registro y canalización de solicitudes	44	0,20	0,38	0,42	0,38
Clasificación y radicación de documentos recibidos y distribución según destino.	10	0,30	0,70	1,00	0,73
Recolección y entrega de documentos institucionales solicitados por el jefe inmediato.	44	1,00	1,20	1,50	1,30
Clasificación, foliado y archivo de documentos según los criterios establecidos.	10	0,50	0,75	1,00	0,80
Programación de reuniones y preparación de documentos para comités o encuentros oficiales.	44	1,00	1,70	2,20	1,78
Elaboración del plan de compras y trámite de solicitudes mensuales de insumos.	2	0,25	0,60	1,00	0,65
Diligenciamiento de formularios y verificación de requisitos para trámite de viáticos y pasajes.	4	0,20	0,60	0,90	0,62
Archivo y control de documentos clasificados como reservados o confidenciales	16	0,25	0,50	1,50	0,67
Revisión del uso de insumos por parte del equipo de trabajo y reporte de necesidades.	8	1,00	1,50	2,00	1,61
Elaboración y entrega del informe mensual de actividades y anexos requeridos.	8	1,00	1,20	2,00	1,39
Revisión de correos, clasificación de mensajes y envío de notificaciones.	44	0,80	1,60	2,20	1,68
Apoyo en eventos, comités, diligenciamiento de formatos y acompañamiento administrativo.	10	2,00	3,00	4,00	3,21

Elaborar propuestas con acorde a los lineamientos nacionales con el fin de fomentar la formalización minera del departamento	4	2,00	3,00	4,00	3,21
Identificar, posibles procesos de formalización que se puedan adelantar acompañar a estos pequeños mineros desde la parte técnica con el fin de acompañarlos en la radicación de su solicitud.	4	6,00	8,00	10,00	8,56
Supervisar contratos y convenios firmados con las entidades Internacionales, nacionales y departamentales, en los diferentes municipios del departamento y relacionados con los sectores de minas.	3	2,50	3,00	4,00	3,30
Realizar interventoría a contratos y convenios de las obras relacionadas con el sector mineros que adelanta la administración departamental, en los diferentes municipios del departamento y relacionados con los sectores de minas, de propiedad del departamento y en su efecto realizar actas de inicio, suspensión, reinicio, acuerdo de precios, modificaciones, recibos parciales, final y liquidación de las obras a su cargo, para obtener obras de excelente calidad para los usuarios	2	2,50	3,50	5,00	3,83
Preparar el componente técnico de las contrataciones directas, invitaciones públicas y licitaciones que adelanta la administración departamental para los procesos de contratación.	4	6,00	8,00	10,00	8,56
Revisar y apoyar técnicamente los proyectos de Minas que presentan los Municipios y comunidad en general para la viabilidad técnica y gestión de recursos.	2	15,00	20,00	34,00	23,01
Elaborar informes mensuales de actividades y los que sean requeridos por el jefe inmediato para su información respecto al estado de los proyectos objeto de los convenios, contratos y ordenes de contrato.	4	2,00	2,50	3,40	2,75
Adelantar acciones para la protección e intervención a favor del patrimonio cultural y ambiental del Departamento.	3	2,60	3,50	4,20	3,71

La anterior tabla arroja como resultado que para esta dependencia se requieren 501,81 horas/mes para la ejecución de sus actividades.

2.9.2.4. Estudio de Cargas de los procesos de Subsecretaría de Juventud

TAREA/ACTIVIDAD	FRECUENCIA (mensual)	Tmin	Tusual	Tmax	TE (Tiempo Estándar)
Planificación Sesión Consejo Departamental de Juventud como garantía de espacios de participación, concertación y dialogo.	2	0,03	0,50	0,80	0,50
Elaboración listada de asistentes jóvenes delegados por subregión, Revisión necesidades de desplazamiento y Coordinación de la agenda de trabajo en sesión.	2	0,20	0,25	0,42	0,29
Organización logística transporte, hospedaje y alimentación para Consejeros	6	0,30	0,50	0,85	0,56
Planificación Sesión Plataforma Departamental de Juventud. Garantía de espacios de participación, concertación y dialogo.	2	0,50	0,80	1,00	0,84
Listado de asistentes jóvenes delegadas por subregión, revisión de desplazamiento y agenda de trabajo en sesión.	2	0,20	0,30	0,50	0,34
Diagnóstico de Consejos Municipales de Juventud activos en el departamento. para identificar necesidades y conocer su operatividad	4	0,50	0,80	1,00	0,84
Levantamiento de información de CMJ con alcaldías de cada municipio.	2	0,25	0,50	0,75	0,54
Actualización CDJ.	9	0,20	0,30	0,50	0,34
Logística y convocatoria para acto de posesión Consejo Departamental de Juventud.	12	0,25	0,50	1,00	0,58
Acto de posesión Consejo Departamental de Juventud.	7	0,50	1,00	2,00	1,16
Diagnóstico Plataformas municipales de juventud activos y actualizadas en el departamento.	7	0,08	0,20	0,25	0,20
Levantamiento de información de PMJ con alcaldías de cada municipio.	7	0,50	1,00	2,00	1,16
Acto de posesión Consejo Departamental de Juventud.	6	0,50	0,60	0,70	0,64
Fortalecimiento institucional con alcaldías municipales sobre oferta institucional, activación y actualización de Subsistemas de Participación Juvenil.	7	0,80	1,00	1,50	1,12
Comité SRPA (Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes) Se hace parte del comité departamental.	7	0,50	0,80	1,00	0,84
Miembro comité CIETI (Comité Interinstitucional Erradicación del Trabajo Infantil). Se hace parte del Comité Departamental, espacio para articular estrategias con entidades participantes.	7	0,50	0,80	1,00	0,84
Elaboración de la propuesta para la semana de la juventud, en cumplimiento al artículo 77	7	1,00	1,50	2,00	1,61

de la Ley 1622 de 2013, modificada a la 1885 2018.					
Espacio de construcción semana de la juventud, aportes de subsistemas de participación.	6	0,50	1,00	1,50	1,07
Socialización propuesta "semana de la juventud en territorio"	7	1,00	2,00	3,00	2,14
Ejecución de propuesta en las 13 subregiones	4	1,00	2,00	3,00	2,14
Alistamiento logístico encuentro Política Pública Jóvenes Rurales. Mini agricultura.	7	0,50	0,80	1,00	0,84
Encuentro de juventudes rurales.	6	0,80	1,00	1,50	1,12
Articulación con propuesta diseñada "escuela de formación político social" incluyendo seis municipios priorizados. Tuquerres, Chachagüí, La Florida, Nariño y Pasto, Samaniego.	6	0,20	2,00	4,00	2,18
Socialización de propuesta y articulación con entidades públicas, privadas y alcaldías de municipios focalizados.	6	0,50	0,80	1,50	0,93
Ejecución de propuesta en cada municipio.	7	0,50	1,00	1,50	1,07
Evolución de insumos de la propuesta.	4	0,50	0,60	1,00	0,70
Gestión de articulación profesional para la Prevención de consumo de SPA, prevención de Bullying, suicidios y embarazos a temprana edad. (IDSN y SED)	8	1,00	1,50	2,00	1,61
Diseño de actividades y focalización de municipios.	8	1,00	1,50	2,20	1,64
Socialización y articulación con entidades municipales.	5	1,00	1,50	2,30	1,66
Desarrollo de propuesta en territorio.	10	2,50	3,50	4,00	3,66
Reunión semanal equipo SEGIS	8	2,50	3,50	4,00	3,66
Respuesta solicitudes, PQRS	12	2,55	3,50	4,00	3,66
Redacción y entrega de Informe de actividades.	12	2,50	3,50	4,00	3,66

La anterior tabla arroja como resultado que para esta dependencia se requieren 333,43 horas/mes para la ejecución de sus actividades.

2.9.2.5. Estudio de Cargas de los procesos de Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano

TAREA/ACTIVIDAD	FRECUENCIA (mensual)	Tmin	Tusual	Tmax	TE (Tiempo Estándar)
Realizar el diagnóstico del estado actual de la participación ciudadana y la rendición de cuentas en la entidad.	0,083	20,00	25,00	40,00	28,53
Construir el plan de acción y de estrategias de participación y rendición de cuentas, divulgar y realimentar.	0,083	40,00	48,00	70,00	53,86

Ejecutar el Plan de participación y rendición de cuentas.	20	1,00	1,50	2,00	1,61
Evaluar los resultados	0,083	40,00	60,00	70,00	62,42
Recibir, verificar la competencia y radicar las PQRSD	1924	0,03	0,04	0,04	0,04
Clasificar y asignar la PQRSD	1800	0,02	0,03	0,03	0,03
Proyectar la respuesta y usar los insumos y documentos institucionales. (Vo Bo) y seguimiento.	1800	0,08	0,13	0,16	0,14
Evaluar las respuestas emitidas por la entidad	1	30,00	40,00	60,00	44,58
Elaborar los informes de PQRSD.	0,33	20,00	30,00	40,00	32,10
Alistar los insumos para la prestación del servicio	4	15,00	25,00	30,00	25,86
Desarrollar los escenarios de interacción con los grupos de valor a través de los canales de atención	20	2,00	3,00	4,00	3,21
Realimentar la interacción con los grupos de valor	20	2,00	3,00	4,00	3,21
Apoyar la construcción del inventario de trámites, otros procedimientos administrativos y consultas de acceso a información pública	12	2,00	4,00	5,00	4,10
Registrar y actualizar trámites, otros procedimientos administrativos y consultas de acceso a información pública en el SUIT	12	2,00	2,50	3,00	2,68
Apoyar la identificación de trámites de alto impacto y priorizarlos de forma participativa con los grupos de valor.	1	2,00	4,00	6,00	4,28
Entregar insumos y acompañar la formulación de la estrategia de racionalización de trámites de forma participativa con los usuarios de los mismos.	20	1,00	2,00	3,00	2,14
Promueva la divulgación de los resultados de la simplificación de los trámites.	5	2,00	4,00	5,00	4,10
Implementar las estrategias de la política de gobierno digital.	20	4,00	5,00	7,00	5,53
Gestionar la implementación de los servicios y trámites digitales.	10	2,00	3,00	6,00	3,57
Promover la inclusión y competitividad digital.	12	2,00	3,50	5,00	3,75
Gestionar acceso a la información pública de la entidad a través de la política de gobierno abierto.	20	4,00	5,00	6,00	5,35
Gestionar la participación y socialización de los proyectos de innovación pública y social	8	2,00	3,00	4,00	3,21

La anterior tabla arroja como resultado que para esta dependencia se requieren 1169 horas/mes para la ejecución de sus actividades.

2.9.3. Análisis de Desarrollo por Dependencias

Con los datos obtenidos se procede a realizar el análisis según lo identificado en las tablas anteriores y se presenta la siguiente información y teniendo en cuenta que el análisis de cargas se realiza para los niveles profesionales y asistenciales como se observa en el estudio de cargas laborales por dependencia, sin embargo, en el análisis se tiene en cuenta el nivel directivo

NOMBRE DE LA DEPENDENCIA	DIRECTIVO	PROFESIONAL	ASISTENCIAL	TOTAL, EMPLEOS POR DEPENDENCIA
Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana	1	1	2	4
Secretaría de Minas y Transición Energética	2	1	2	5
Secretaría de Gobierno	0	1	0	1
Subsecretaría de Juventud	1	1	1	3
Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano	1	1	1	3
TOTAL, EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO	5	5	6	16

Fuente: Elaboración Propia. 2025.

En la tabla anterior se identifica la necesidad de contar con 16 cargos para la reestructuración parcial (5 directivos, 5 profesionales y 6 asistenciales) de los cuales se hace la claridad que la información se realiza en base a Secretaría de Paz, convivencia y seguridad ciudadana, Secretaría de Minas y Transición Energética , Subsecretaría de juventud y Subsecretaría Estado - Ciudadano mediante las funciones de cada dependencia, para el caso de gobierno se realiza con los procesos que maneja la dependencia teniendo en cuenta que se suprimen ciertas funciones.

De igual manera se realizó acompañamiento por cada uno de los líderes de procesos, con el fin de reducir el riesgo de desviación de la información recolectada.

Se recomienda realizar una comparación de los resultados de este informe con las necesidades del proceso dependiendo de la dinámica. Lo anterior para evitar cuellos de botella dado que los contextos son variables para cada una de las dependencias citadas.

Se recomienda adoptar este informe para un plan de mejora que posibilite generar un proyecto de mejora que involucre a todas las partes interesadas.

2.10. Propuesta Planta de Personal

Esta propuesta de planta de personal se ha diseñado bajo criterios de racionalidad, austeridad y eficiencia, buscando optimizar los recursos públicos al tiempo que se asegura la capacidad operativa necesaria para el cumplimiento de las funciones encomendadas. Se prioriza la cualificación profesional, la experiencia pertinente y el compromiso con el servicio público, garantizando que cada cargo contribuya de manera efectiva a la consecución de los objetivos estratégicos de la Gobernación.

Con la implementación de esta nueva estructura de personal, la Gobernación de Nariño reafirma su compromiso con una administración moderna, transparente y cercana a la gente, preparada para afrontar los retos y aprovechar las oportunidades que se presenten, construyendo un futuro de bienestar y desarrollo sostenible para todos los nariñenses.

2.10.1. Secretaría de Paz, convivencia y seguridad ciudadana

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	Directivo
Denominación del Empleo:	Secretario (a) de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana
Código:	020
Grado:	02
No. De Cargos:	1
Dependencia:	Despacho del Gobernador
Cargo del jefe Inmediato:	Gobernador
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Liderar la formulación, coordinación, articulación e implementación de estrategias, políticas, planes, programas, proyectos y/o acuerdos que propendan por la construcción de paz y la convivencia democrática, a través de la consolidación de la seguridad ciudadana como apuesta integral para la protección de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario, la reparación integral para las víctimas y la preservación de la seguridad y el orden público, a través de una coordinación interinstitucional efectiva de las subregiones del Departamento de Nariño.	

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES
1. Liderar la formulación, implementación y seguimiento de la política pública de paz, derechos humanos, convivencia y seguridad en el departamento, en coordinación con autoridades nacionales, locales y organizaciones sociales, con enfoque territorial. 2. Fortalecer los procesos de coordinación interinstitucional y articulación con la Fuerza Pública, organismos de seguridad y autoridades territoriales para garantizar el orden público y la mejora de los indicadores de seguridad y convivencia desde el enfoque de seguridad ciudadana. 3. Diseñar e implementar una política integral de atención y reparación a víctimas del conflicto armado, incluyendo procesos de reconstrucción de vida, reconciliación, memoria histórica, reintegración y atención a víctimas de desaparición forzada. 4. Dirigir la gestión de recursos financieros y técnicos para la ejecución de planes de paz, convivencia y seguridad, incluyendo la administración del FONSET y la cooperación nacional e internacional. 5. Promover el respeto de los derechos, libertades y garantías fundamentales de los habitantes en la jurisdicción a través de la implementación de acciones para mantener el orden público y la convivencia pacífica en los territorios, comunidades y entre los ciudadanos. 6. Coordinar la ejecución de planes, programas, proyectos, acuerdos y/o acciones necesarias en derechos humanos y derecho internacional humanitario para garantizar la libertad y la defensa de los derechos individuales y colectivos. 7. Diseñar e implementar estrategias de seguridad ciudadana y protección integral para poblaciones en riesgo, incluyendo líderes sociales, defensores de derechos humanos, migrantes, personas LGBTIQ+ y comunidades afectadas por el conflicto. 8. Liderar la gestión y ejecución de planes, programas y/o proyectos y los esfuerzos institucionales que contribuyan a la reconstrucción y dignificación de los proyectos de vida individual y colectiva de las víctimas de conflicto armado. 9. Coordinar e implementar los planes, programas y proyectos de la Secretaría, incluyendo acción contra minas antipersonal, prevención de la trata de personas y tráfico de migrantes. 10. Ejecutar acciones de prevención de la violencia y protección de la vida en el territorio, en colaboración con autoridades locales y organizaciones comunitarias. 11. Liderar procesos de asistencia técnica en Planes Integrales de Seguridad y Convivencia Ciudadana para los municipios del departamento. 12. Coordinar el apoyo a la implementación de rutas de prevención, protección y atención para salvaguardar la vida e integridad de la población. 13. Prevenir riesgos derivados de fenómenos de movilidad humana, conforme a la normativa vigente. 14. Orientar los procesos de reintegración de la población desmovilizada y desvinculada del conflicto armado del Departamento de Nariño. 15. Liderar procesos de reconciliación comunitaria y reconstrucción de la memoria histórica.

16. Impulsar procesos de formación y generación de conocimiento en materia de paz, convivencia, derechos humanos, seguridad ciudadana y cultura ciudadana en articulación con instituciones educativas, organizaciones sociales y actores territoriales. 17. Operar el Observatorio Departamental de Convivencia, Seguridad y Derechos Humanos como instrumento análisis y monitoreo al sistema de alertas tempranas, en articulación con entes de control y participación ciudadana. 18. Determinar mecanismos y articular acciones con los municipios para la promoción, respeto y promoción de DDHH en el departamento de Nariño, la construcción de la paz, implementación y sostenibilidad de los acuerdos de Paz 19. Diseñar e implementar mecanismos de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas sobre la ejecución de estrategias, políticas, planes, programas y acciones de la Secretaría, en articulación con instancias de control y participación ciudadana. 20. Apoyar en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG 21. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente de acuerdo al área de desempeño.	
IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
1. Constitución Política de Colombia y demás leyes. 2. Conocimiento en Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario. 3. Ley 1448 de 2011 y Ley modificatoria 2421 de 2024. 4. Ley de Paz Total, o Ley 2272 de 2022. 5. Ley 2197 de 2022. 6. Conocimiento, manejo y relacionamiento con organizaciones sociales y comunitarias. 7. Conocimientos sobre el trabajo con grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad. 8. Conocimiento en la Ley 1801 del 2016. 9. Implementación del Modelo MIPG.	
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia
Título profesional en disciplina académica en núcleo básico del conocimiento en: Derecho, Ciencias Políticas, Administración Pública, Sociología, Trabajo Social y Psicología. Título de postgrado en la modalidad de especialización. Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.	Dos años de experiencia profesional.

Nivel Profesional

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Universitario
Código:	219
Grado:	04
No. De Cargos:	2
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe Inmediato:	Quien ejerza supervisión directa
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Coordinar la ejecución, desarrollo y seguimiento de las políticas trazadas en el Plan de Desarrollo en la Secretaría de Seguridad, Paz y Convivencia, frente al tema de política pública de víctimas, Comité de Justicia Transicional y la estrategia de corresponsabilidad interna del Departamento de Nariño.	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
1. Coordinar la implementación de la Política Pública de Víctimas, en el Departamento de Nariño. 2. Liderar el fortalecimiento de la operatividad del Comité Departamental y Comités Municipales de Justicia Transicional del Departamento de Nariño. 3. Coadyuvar en la implementación de la Estrategia de Corresponsabilidad de la política pública de víctimas, en concordancia con el Decreto Nacional No. 2460 de 2015 y el Decreto Departamental 341 de 2016, o los que hagan sus veces. 4. Realizar seguimiento a las metas del plan de desarrollo concernientes a la política pública de víctimas. 5. Brindar asistencia técnica a los Municipios en la formulación y actualización de los planes de acción territorial de víctimas. 6. Articular la realización de las sesiones del Comité Departamental de Justicia Transicional con la Secretaría Técnica del Subcomité de Sistemas de Información y Coordinación Nación Territorio y Ejes Transversales del Comité Departamental de Justicia Transicional. 7. Articular con el Plan operativo de Sistemas de Información del Orden Departamental, el diligenciamiento de las Plataformas: SIGO PLAN DE ACCIÓN TERRITORIAL Y RUSICST, dispuestas por la Unidad para la Atención y Reparación Integral para las Víctimas y el Ministerio del Interior. 8. Realizar seguimiento, evaluación y articulación del Plan de Acción Territorial para víctimas del orden departamental. 9. Coordinar el cumplimiento a la operatividad de los Subcomités Técnicos del Comité Departamental de Justicia Transicional. 10. Orientar e indicar parámetros técnicos para la interpretación de normas y señalar pautas a los funcionarios de su área y las demás que conforman la	

entidad, para la realización de investigaciones, estudios y/o proyectos que se requieran en el área de política pública de víctimas. 11. Liderar las acciones necesarias para el funcionamiento de la Secretaría Técnica del Comité Departamental de Justicia Transicional. 12. Asistir a las reuniones, encuentros, eventos y demás espacios institucionales que se refieran a la Coordinación Nación Territorio de la Política Pública de Víctimas. 13. Apoyar en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG 14. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño.	
IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
1. Diseño de políticas y formulación de proyectos en temas relacionados con la política pública de víctimas. 2. Conocimiento en Constitución Política de Colombia 3. Política Pública de Víctimas 4. Ley 1448 de 2011 y Ley modificatoria 2421 de 2024 5. Conocimientos en sistemas de información 6. Planeación Estratégica 7. Plan de Desarrollo Nacional y Departamental 8. Metodologías de investigación y diseño de proyectos.	
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia
Título profesional en disciplina académica en núcleo básico del conocimiento en: Ciencias Políticas, Sociología, Trabajo Social, Psicología, Ciencias Económicas y sociales y afines.	Un año de experiencia profesional relacionada.

NIVEL ASISTENCIAL

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	Asistencial
Denominación del Empleo:	Secretario Ejecutivo
Código:	425
Grado:	07
No. De Cargos:	1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe Inmediato:	Quien ejerza supervisión directa

II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Realizar actividades de apoyo a tareas propias de los niveles superiores de la dependencia asignada, para el cumplimiento de las funciones de la Entidad.	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
1. Recibir los documentos, radicarlos y organizarlos para el conocimiento del jefe y darle el trámite correspondiente de acuerdo a instrucciones. 2. Contestar la correspondencia en los términos de ley para aprobación y firma del Jefe. 3. Atender personal y telefónicamente al público, para dar respuesta a sus inquietudes. 4. Apoyar al jefe con la consecución de datos y documentos para dar una respuesta adecuada a quien lo requiera. 5. Llevar y mantener al día el archivo de documentos y la correspondencia, para organización y control. 6. Manejar con discreción la información y la correspondencia de la dependencia, para un adecuado manejo de la misma. 7. Anotar y recordar los compromisos de trabajo del jefe para su debido cumplimiento. 8. Cuidar los elementos de oficina asignados para el desempeño laboral. 9. Apoyar en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG 10. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño	
IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
1. Técnicas de archivo 2. Informática básica e Internet 3. Correspondencia comercial 4. Conocimiento Normas ICONTEC 5. Conocimiento del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia
Diploma de Bachiller en cualquier modalidad, conocimiento en sistemas debidamente certificado.	Un año de experiencia relacionada.

2.10.2. Subsecretaría de Seguridad Ciudadana

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	Directivo

Denominación del Empleo:	Subsecretario de Seguridad ciudadana
Código:	045
Grado:	01
No. de Cargos:	1
Dependencia:	Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana
Cargo del Jefe Inmediato:	Secretario de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana

II. PROPÓSITO PRINCIPAL

Liderar la formulación y articulación de políticas, planes, programas y estrategias territoriales orientadas a garantizar la seguridad ciudadana, la protección de la vida y la prevención de violencia, mediante la implementación de acciones integrales diferenciales e interinstitucionales que fortalezcan el control institucional del territorio, mantenimiento del orden público que promuevan la recuperación de la confianza de la ciudadanía en sus instituciones y aseguren la presencia efectiva del Estado en el Departamento de Nariño.

III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES

1. Liderar la formulación, articulación, implementación y seguimiento de políticas, planes, programas y estrategias territoriales orientadas a garantizar la seguridad ciudadana, la protección de la vida y la prevención de violencia en el Departamento de Nariño.
2. Elaborar el Plan Integral de Convivencia y Seguridad Ciudadana (PICCS) departamental, asegurando su alineación con las políticas nacionales y regionales.
3. Prestar asistencia técnica y acompañamiento a los municipios para la formulación, implementación y seguimiento de sus planes locales de convivencia y seguridad ciudadana.
4. Gestionar y coordinar la asignación y uso eficiente de recursos del Fondo Nacional de Seguridad Territorial (FONSET) para fortalecer capacidades institucionales y comunitarias en materia de seguridad ciudadana.
5. Promover la articulación interinstitucional y multisectorial entre entidades públicas, organismos de control, organizaciones sociales y comunidades para la implementación efectiva de acciones de seguridad y convivencia.
6. Desarrollar estrategias y acciones para garantizar la presencia efectiva y el control institucional del Estado en el territorio, fortaleciendo la capacidad operativa y el relacionamiento con las comunidades.
7. Apoyar y coordinar la gestión de atención, protección y asistencia a víctimas de violencia y delitos, en articulación con entidades nacionales, regionales y locales.
8. Impulsar programas de capacitación, formación y sensibilización en temas de seguridad ciudadana, convivencia pacífica, derechos humanos y cultura ciudadana dirigidos a servidores públicos, actores territoriales y comunidades.
9. Supervisar, evaluar y reportar sobre la ejecución de planes, programas y proyectos relacionados con seguridad ciudadana y convivencia, garantizando el cumplimiento de metas y resultados.
10. Gestionar la implementación y operación del Observatorio de Seguridad y Convivencia Ciudadana del Departamento de Nariño para la generación de

información, análisis y toma de decisiones basadas en evidencia.	
11. Promover campañas y estrategias comunicativas para fortalecer la cultura de legalidad, prevención de violencia y construcción de convivencia pacífica en todos los territorios.	
12. Fortalecer la capacidad institucional de los municipios y entidades territoriales para la gestión y ejecución de políticas y acciones de seguridad ciudadana, brindando asistencia técnica y apoyo en la articulación con otras instancias.	
13. Coordinar y participar activamente en mesas técnicas, comités y espacios de concertación y gobernanza territorial relacionados con seguridad, convivencia y derechos humanos.	
14. Coordinar y articular con la Fuerza Pública, organismos de seguridad y entidades territoriales, las acciones para el fortalecimiento de la institucionalidad, la preservación del orden público y la mejora de los indicadores de seguridad y convivencia.	
15. Apoyar en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG	
16. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño	
IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
1. Constitución Política de Colombia y demás leyes. 2. Conocimiento en Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario. 3. Ley 1448 de 2011 y Ley modificatoria 2421 de 2024. 4. Ley de Paz Total, o Ley 2272 de 2022. 6. Ley 2197 de 2022. 7. Conocimiento, manejo y relacionamiento con organizaciones sociales y comunitarias. 8. Conocimientos sobre el trabajo con grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad. 9. Conocimiento en la Ley 1801 del 2016.	
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia
Título profesional en disciplina académica en núcleo básico del conocimiento en Derecho, Relaciones Internacionales, Economía, Administración Pública, Sociología y Ciencias Políticas	2 años de experiencia profesional relacionada.

Nivel Asistencial

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	Asistencial
Denominación del Empleo:	Secretario
Código:	440

Grado:	05
No. De Cargos:	1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe Inmediato:	Quien ejerza supervisión directa
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Realizar actividades de apoyo a tareas propias de los niveles superiores de la dependencia asignada, para el cumplimiento de las funciones de la Entidad.	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
1. Recibir los documentos, radicarlos y organizarlos para el conocimiento del jefe y darle el trámite correspondiente de acuerdo a instrucciones. 11. Contestar la correspondencia en los términos de ley para aprobación y firma del Jefe. 12. Atender personal y telefónicamente al público, para dar respuesta a sus inquietudes. 13. Apoyar al jefe con la consecución de datos y documentos para dar una respuesta adecuada a quien lo requiera. 14. Llevar y mantener al día el archivo de documentos y la correspondencia, para organización y control. 15. Manejar con discreción la información y la correspondencia de la dependencia, para un adecuado manejo de la misma. 16. Anotar y recordar los compromisos de trabajo del jefe para su debido cumplimiento. 17. Cuidar los elementos de oficina asignados para el desempeño laboral. 18. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño. 19. Apoyar en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG. 20. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño	
IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
1. Técnicas de archivo 2. Informática básica e Internet 3. Correspondencia comercial 4. Conocimiento Normas ICONTEC 5. Conocimiento del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia

Diploma de Bachiller en cualquier modalidad, conocimiento en sistemas debidamente certificado.	Un año de experiencia relacionada.
--	------------------------------------

2.10.3. *Secretaría de Minas y Transición Energética*

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	Directivo
Denominación del Empleo:	Secretario (a) de Minas y Transición Energética
Código:	020
Grado:	02
No. De Cargos:	1
Dependencia:	Despacho del Gobernador
Cargo del jefe Inmediato:	Gobernador
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
La Secretaría de Minas y Transición Energética de Nariño tiene como misión impulsar el desarrollo sostenible del sector minero-energético del departamento, promoviendo la transición energética, la minería responsable, control y seguimiento de la cadena de hidrocarburos asegurando el cumplimiento de los estándares técnicos, sociales y ambientales. A través de políticas públicas eficaces y el fortalecimiento institucional, buscamos garantizar el acceso equitativo a la energía	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
1. Gestionar recursos de diferentes fuentes nacionales e internacionales para financiar proyectos mineros, energéticos y de hidrocarburos en el departamento de Nariño. 2. Desplegar políticas del Gobierno Nacional en el sector minero, energético e hidrocarburífero en el Departamento de Nariño. 3. Promover la incorporación del Departamento de Nariño en los proyectos financiados por el Gobierno Nacional u otras fuentes de financiación, relacionados con los servicios asociados a los sectores minero, energético y de hidrocarburos. 4. Brindar directrices y ejercer control a la Subsecretaría de Minas y a la Subsecretaría de Energía e Hidrocarburos.	

5. Realizar seguimiento a actividades de explotación y comercialización de recursos minero, energético e hidrocarburífero, en coordinación con las autoridades competentes. 6. Adelantar acciones que contribuyan en la aplicación de las estrategias, políticas y proyectos de ampliación de la cobertura de energía eléctrica y de hidrocarburos, por parte del Gobierno Nacional en el departamento de Nariño. 7. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño. 8. Apoyar en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG 9. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño	
IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
1. Constitución Política de Colombia y demás leyes. 2. Conocimiento de la normativa legal y constitucional del país. 3. Conocimiento del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. 4. Conocimiento, manejo y relacionamiento con organizaciones sociales y comunitarias. 5. Código Minero 6. Implementación del Modelo MIPG.	
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia
Título profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en Ingeniería Civil, Ingeniería de Petróleos, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería de Minas, Ingeniería Metalurgia, Geología, Geografía, Ingeniería Industrial y Administración pública. Título de postgrado en la modalidad de especialización.	2 años de experiencia profesional relacionada

Nivel Asistencial

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	Asistencial
Denominación del Empleo:	Secretario Ejecutivo
Código:	425

Grado:	07
No. De Cargos:	1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe Inmediato:	Quien ejerza supervisión directa
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Realizar actividades de apoyo a tareas propias de los niveles superiores de la dependencia asignada, para el cumplimiento de las funciones de la Entidad.	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
1. Recibir los documentos, radicarlos y organizarlos para el conocimiento del jefe y darle el trámite correspondiente de acuerdo a instrucciones. 2. Contestar la correspondencia en los términos de ley para aprobación y firma del Jefe. 3. Atender personal y telefónicamente al público, para dar respuesta a sus inquietudes. 4. Apoyar al jefe con la consecución de datos y documentos para dar una respuesta adecuada a quien lo requiera. 5. Llevar y mantener al día el archivo de documentos y la correspondencia, para organización y control. 6. Manejar con discreción la información y la correspondencia de la dependencia, para un adecuado manejo de la misma. 7. Anotar y recordar los compromisos de trabajo del jefe para su debido cumplimiento. 8. Cuidar los elementos de oficina asignados para el desempeño laboral. 9. Apoyar en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG 10. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño	
IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
1. Técnicas de archivo 2. Informática básica e Internet 3. Correspondencia comercial 4. Conocimiento Normas ICONTEC 5. Conocimiento del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia

Diploma de Bachiller en cualquier modalidad, conocimiento en sistemas debidamente certificado.	Un año de experiencia relacionada.
--	------------------------------------

2.10.4. Subsecretaría de Minas

I. IDENTIFICACION	
Nivel	Directivo
Denominación del Empleo:	Subsecretario de Minas
Código:	045
Grado:	01
No. De cargos	1
Dependencia	Subsecretario de Minas
Cargo del jefe Inmediato:	Subsecretario de Minas
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Impulsar proyectos mineros y de infraestructura energética en el Departamento de Nariño, para aprovechar de manera técnica y racional los recursos no renovables, reactivar la minería e impulsar el desarrollo integral y sostenible del departamento.	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
1. Identificar, formular, evaluar, diseñar, coordinar, gestionar y promover proyectos de fomento minero para impulsar el desarrollo integral de las regiones más deprimidas del departamento. 2. Gestionar y coordinar proyectos sociales y especiales para el mejoramiento integral de las comunidades mineras más deprimidas del departamento. 3. Preparar las políticas en materia de minas para generar lineamientos claros que permitan orientar las inversiones. 4. Formular el Plan Sectorial de Minas para sustentar las políticas mineras del Departamento. 5. Participar en la elaboración del Plan de Desarrollo Departamental para incluir el sector minero. 6. Supervisar y vigilar los convenios y contratos adelantados por la Subsecretaría para realizar el control y la verificación de las obras ejecutadas por la entidad. 7. Elaborar los pliegos de condiciones, estudios, términos de referencias, etc., en los casos en que requieran, para efectuar la contratación de acuerdo a los requisitos de ley. 8. Coordinar con los municipios los acuerdos de inversión de recursos propios del Departamento para los sectores minero, con el propósito de dar participación directa a las comunidades y municipios beneficiados. 9. Elaborar el Plan Plurianual de Inversiones a cuatro años, Plan de Acción de la Subsecretaría, cuadro de indicadores y metas en los programas y subprogramas, para planificar las actividades que debe realizar la Subsecretaría de Minas anualmente. 10. Realizar los informes de gestión, cumplimiento financiero y por objetivos,	

informes ejecutivos, etc., para presentar resultados del trabajo realizado por la Subsecretaría de Minas del Departamento. 11. Participar en todos los eventos delegados por el secretario de Minas y Energía y del Gobernador de Nariño, para dar cumplimiento a las funciones del departamento en el sector minero. 12. Revisar y viabilizar proyectos mineros, eléctricos y especiales, presentados por las comunidades, como requisito para la financiación de proyectos de inversión con recursos propios. 13. Coordinar y utilizar los vehículos y equipos de medición técnica, que se utilizan para el fomento de actividades mineras en el departamento. 14. Proponer estudios, planeación, formulación, coordinación, ejecución y regulación de políticas, planes y programas que en materia de minas se deban desarrollar con el fin de promover y fortalecer el subsector cumpliendo con los lineamientos establecidos y la normatividad vigente. 15. Resolver consultas, prestar asistencia técnica, conceptuar y aportar elementos de juicio para la toma de decisiones relacionadas con la adopción, ejecución y control de los programas internos y externos relacionados con el subsector de minas, contribuyendo al desarrollo del Departamento en esta materia. 16. Orientar y recomendar estudios e investigaciones relacionados con la misión sectorial en materia de minas, de tal manera que promuevan el desarrollo y cumplimiento de los propósitos y objetivos programados a nivel departamental para el subsector. 17. Participar en las actividades y acciones de protección y cuidado del medio ambiente conforme a las disposiciones legales. 18. Diseñar los planes y programas de beneficio de minerales, para la recuperación de minerales auríferos y asociados. 19. Apoyar en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG 20. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño	
IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
1. Metodologías actualizadas en formulación y evaluación de proyectos. 2. Normativa vigente Minera y Ambiental 3. Conceptos básicos del glosario geológico y minero Nacional. 4. Técnicas Mineras usadas a nivel Departamental y Nacional 5. Técnicas en exploración y explotación 6. Técnicas básicas en proceso de beneficio de minerales existentes en el departamento 7. Conocimiento del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.	
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia
Título profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en Ingeniería Civil, Ingeniería de Petróleos, Ingeniería de Minas, Ingeniería Metalurgia, Geología, Geografía, Derecho, Ciencias Económicas y Administrador Público.	2 años de experiencia profesional relacionada

Nivel Profesional

I. IDENTIFICACION	
Nivel	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Universitario
Código:	219
Grado:	04
No. De cargos	8
Dependencia	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe Inmediato:	Quien ejerza supervisión directa
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Realizar actividades técnicas relacionadas con la planeación, ejecución y control de proyectos mineros de interés del Departamento que contribuyan al desarrollo de las condiciones de vida de la comunidad en general y adelantar acciones para el fomento de la formalización minera en el departamento y mejores prácticas ambientales.	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
1. Elaborar propuestas con acorde a los lineamientos nacionales con el fin de fomentar la formalización minera del departamento 2. Identificar, posibles procesos de formalización que se puedan adelantar acompañar a estos pequeños mineros desde la parte técnica con el fin de acompañarlos en la radicación de su solicitud. 3. Supervisar contratos y convenios firmados con las entidades Internacionales, nacionales y departamentales, en los diferentes municipios del departamento y relacionados con los sectores de minas. 4. Realizar interventoría a contratos y convenios de las obras relacionadas con el sector mineros que adelanta la administración departamental, en los diferentes municipios del departamento y relacionados con los sectores de minas, de propiedad del departamento y en su efecto realizar actas de inicio, suspensión, reinicio, acuerdo de precios, modificaciones, recibos parciales, final y liquidación de las obras a su cargo, para obtener obras de excelente calidad para los usuarios. 5. Preparar el componente técnico de las contrataciones directas, invitaciones públicas y licitaciones que adelanta la administración departamental para los procesos de contratación. 6. Revisar y apoyar técnicamente los proyectos de Minas que presentan los Municipios y comunidad en general para la viabilidad técnica y gestión de recursos. 7. Realizar las visitas de obra para el control y seguimiento a las mismas en los que se informa el estado de avance y presentación del informe respectivo. 8. Elaborar informes mensuales de actividades y los que sean requeridos por el jefe inmediato para su información respecto al estado de los proyectos objeto de los convenios, contratos y ordenes de contrato. 9. Emitir conceptos sobre los asuntos de su conocimiento profesional cuando sean requeridos, para el apoyo a entidades, comunidades y organismos de	

control. 10. Adelantar acciones para la protección e intervención a favor del patrimonio cultural y ambiental del Departamento. 11. Apoyar en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG 12. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño	
IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
1. Normativa vigente Minera y Ambiental 2. Conceptos básicos del glosario geológico y minero Nacional. 3. Técnicas Mineras usadas a nivel Departamental y Nacional 4. Técnicas en exploración y explotación 5. Técnicas básicas en proceso de beneficio de minerales existentes en el departamento	
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia
Título: Ingeniería de Petróleos, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería de Minas, Ingeniería Metalúrgica, Ingeniería Ambiental, Ingeniería Industrial y afines, Ciencias Económicas y Geología.	1 año de experiencia profesional relacionada.

Nivel Asistencial

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	Asistencial
Denominación del Empleo:	Secretario
Código:	440
Grado:	05
No. De Cargos:	1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe Inmediato:	Quien ejerza supervisión directa
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Realizar actividades de apoyo a tareas propias de los niveles superiores de la dependencia asignada, para el cumplimiento de las funciones de la Entidad.	

III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
1. Recibir los documentos, radicarlos y organizarlos para el conocimiento del jefe y darle el trámite correspondiente de acuerdo a instrucciones. 2. Contestar la correspondencia en los términos de ley para aprobación y firma del Jefe. 3. Atender personal y telefónicamente al público, para dar respuesta a sus inquietudes. 4. Apoyar al jefe con la consecución de datos y documentos para dar una respuesta adecuada a quien lo requiera. 5. Llevar y mantener al día el archivo de documentos y la correspondencia, para organización y control. 6. Manejar con discreción la información y la correspondencia de la dependencia, para un adecuado manejo de la misma. 7. Anotar y recordar los compromisos de trabajo del jefe para su debido cumplimiento. 8. Cuidar los elementos de oficina asignados para el desempeño laboral. 9. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño. 10. Apoyar en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG. 11. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño	
IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
1. Técnicas de archivo 2. Informática básica e Internet 3. Correspondencia comercial 4. Conocimiento Normas ICONTEC 5. Conocimiento del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia
Diploma de Bachiller en cualquier modalidad, conocimiento en sistemas debidamente certificado.	Un año de experiencia relacionada.

2.10.5. Subsecretaría de Transición Energética

I. IDENTIFICACION	
Nivel	Directivo
Denominación del Empleo:	Subsecretario de Transición Energética
Código:	020

Grado:	02
No. De cargos	1
Dependencia	Secretaría de Minas y Transición Energética
Cargo del Jefe Inmediato:	Secretario de Minas y Transición Energética
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Realizar actividades técnicas relacionadas con la coordinación, planeación, ejecución y supervisión de obras de infraestructura energética y de hidrocarburos del Departamento que contribuyan al desarrollo regional y a la transición energética, para mejorar las condiciones de vida de la comunidad en general.	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
1. Coordinar los planes, programas y proyectos que realiza la Secretaría de Minas y Energía, relacionados con los sectores energético e hidrocarburífero, para dar cumplimiento al Plan de Desarrollo. 2. Elaborar el Plan de Acción y el Plan de trabajo, en conjunto con el Secretario y Profesionales de la Secretaría de Minas y Energía para dar cumplimiento al Plan de Desarrollo. 3. Realizar revisión de informes de supervisión de los proyectos, programas o planes, en los sectores de energía e hidrocarburos con la finalidad de llevar un control efectivo en el avance de los mismos. 4. Llevar actualizada la información sobre los diferentes convenios y/o contratos que sean competencia de la dependencia. 5. Fijar con los profesionales universitarios y técnicos los objetivos de desempeño, para su correspondiente evaluación laboral. 6. Revisar y apoyar técnicamente los proyectos que presentan los Municipios y comunidad en general, en lo relacionado a las áreas de Energía e Hidrocarburos, con el fin de asistir en el proceso de su viabilización con las entidades de orden Nacional cuando se requiera. 7. Realizar las visitas de los proyectos de la dependencia para control y seguimiento a las mismas y elaborar el respectivo informe del estado de avance. 8. Asistir a reuniones con las diferentes entidades gubernamentales de carácter nacional, departamental o municipal, para conocimiento de los programas y proyectos que se están ejecutando en las áreas de interés de la dependencia. 9. Apoyar en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG. 10. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño	
IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
1. Conocimientos en sistemas. 2. Conocimientos sobre planificación. 3. Manejo de presupuesto. 4. Normativa vigente en contratación. 5. Conocimiento del Código de Procedimiento Administrativo de lo Contencioso	
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	

Estudios	Experiencia
Título profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en; Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Metalúrgica, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Petróleo y afines y Ciencias Económicas y Administrativas.	2 años de experiencia profesional relacionada

Nivel Asistencial

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	Asistencial
Denominación del Empleo:	Secretario
Código:	440
Grado:	05
No. De Cargos:	1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe Inmediato:	Quien ejerza supervisión directa
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Realizar actividades de apoyo a tareas propias de los niveles superiores de la dependencia asignada, para el cumplimiento de las funciones de la Entidad.	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
1. Recibir los documentos, radicarlos y organizarlos para el conocimiento del jefe y darle el trámite correspondiente de acuerdo a instrucciones. 2. Contestar la correspondencia en los términos de ley para aprobación y firma del Jefe. 3. Atender personal y telefónicamente al público, para dar respuesta a sus inquietudes. 4. Apoyar al jefe con la consecución de datos y documentos para dar una respuesta adecuada a quien lo requiera. 5. Llevar y mantener al día el archivo de documentos y la correspondencia, para organización y control. 6. Manejar con discreción la información y la correspondencia de la dependencia, para un adecuado manejo de la misma. 7. Anotar y recordar los compromisos de trabajo del jefe para su debido cumplimiento. 8. Cuidar los elementos de oficina asignados para el desempeño laboral.	

9. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño. 10. Apoyar en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG. 11. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño	
IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
1. Técnicas de archivo 2. Informática básica e Internet 3. Correspondencia comercial 4. Conocimiento Normas ICONTEC 5. Conocimiento del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia
Diploma de Bachiller en cualquier modalidad, conocimiento en sistemas debidamente certificado.	Un año de experiencia relacionada.

2.10.6. Secretaría de Gobierno

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	Directivo
Denominación del Empleo:	Secretario (a) de Gobierno
Código:	020
Grado:	02
No. De Cargos:	1
Dependencia:	Despacho del Gobernador
Cargo del jefe Inmediato:	Gobernador
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Dirigir, formular, articular y adoptar políticas, planes, programas y proyectos que garanticen el respeto y la protección de los derechos civiles y políticos, fomenten la participación ciudadana efectiva y promuevan el diálogo social e institucional como	

herramienta clave para fortalecer la autonomía territorial, la gobernabilidad y la cohesión social en el Departamento de Nariño.

III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES

1. Coordinar según las instrucciones del Gobernador, el cumplimiento de las funciones de su dependencia para garantizar el fortalecimiento institucional, la cohesión social y en el territorio.
2. Formular y ejecutar políticas públicas orientadas a fortalecer la gobernabilidad democrática, el diálogo social y la participación ciudadana en el territorio.
3. Coordinar la interlocución con la Asamblea Departamental y con los gobiernos municipales en materia política, institucional y de concertación.
4. Promover los procesos de descentralización, desconcentración y delegación administrativa en los entes territoriales, para lograr eficiencia, eficacia y oportunidad en la prestación del servicio público.
5. Propiciar la cooperación entre las entidades territoriales de los distintos niveles de administración y gobierno para economizar recursos, optimizar el servicio y concentrar esfuerzos.
6. Formular las políticas tendientes a la modernización de las entidades territoriales del Departamento y a la consolidación y desarrollo del sistema de democracia participativa con sentido pluralista, para facilitar la articulación racional entre la sociedad civil y el Estado.
7. Orientar la capacitación de la comunidad, la difusión de las distintas normas, mecanismos y procedimientos para estimular las diferentes formas de participación; así como también adelantar el análisis y evaluación del comportamiento organizativo y de participación ciudadana.
8. Contribuir a la formación de lo público, como el espacio natural de la democracia participativa, en torno a propósitos de identidad regional y progreso económico, político y social, para generar sentido de pertenencia entre los nariñenses.
9. Conceder, suspender y/o cancelar con sujeción a la ley la personería jurídica de las juntas y asociaciones de Juntas de Acción Comunal, para establecer el orden interno de las mismas y la relación de éstas entre sí y con el Estado.
10. Organizar y llevar el registro público de organizaciones comunitarias y entidades sin ánimo de lucro, de conformidad a la Constitución y la ley, para establecer su identificación, ubicación, deberes y derechos.
11. Coordinar por delegación del Gobernador la agenda binacional con el país del Ecuador, a cargo del Departamento en articulación con el Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia.
12. Formular políticas relacionadas con las comunidades indígenas asentadas en el territorio Departamental para velar por los derechos de estas comunidades en colaboración con los organismos del Estado y las entidades privadas que desarrollen acciones en este campo.
13. Promover la organización de las territorialidades indígenas, para velar por la integridad y la protección de los resguardos en armonía con el ordenamiento territorial del País y el Departamento; garantizar las formas de gobierno de los territorios indígenas, de sus autoridades tradicionales y definir lo pertinente con su directa participación, acorde con los usos y costumbres de sus pueblos, la biodiversidad de sus ecosistemas y en armonía con la normativa vigente.

14. Promover el desarrollo económico y social de las comunidades afro-colombianas y otras colectividades étnicas, conforme a las disposiciones constitucionales y legales vigentes, con el fin de garantizar el respeto de la identidad, la diversidad y el derecho a la igualdad. 15. Formular e implementar políticas públicas para las comunidades indígenas, negras, afrocolombianas, raizales, palenqueras y demás grupos étnicos, garantizando sus derechos y fortaleciendo sus gobiernos propios. 16. Promover la participación de las comunidades negras y sus organizaciones, para fortalecer su autonomía en las decisiones que las afectan, en pie de igualdad y de conformidad con la Constitución y la ley. 17. Impulsar el diálogo social e institucional con comunidades, autoridades locales, étnicas y sociales, así como con actores binacionales y de cooperación internacional, para la concertación de políticas públicas y el fortalecimiento de la cohesión social. 18. Promover el respeto de los derechos, libertades y garantías fundamentales de los habitantes en la jurisdicción, para mantener el orden público y la convivencia pacífica de los ciudadanos. 19. Apoyar la realización de los distintos procesos electorales que se realicen en la jurisdicción del Departamento, con el fin de afianzar y fortalecer el ejercicio de la democracia. y garantizar la conservación del orden público. 20. Expedir pasaportes, por delegación del Ministerio de Relaciones Exteriores, para facilitar la salida de nacionales hacia otros países. 21. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño. 22. Apoyar en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG. 23. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño	
IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
1. Constitución Política de Colombia y demás leyes. 2. Conocimiento de la normativa legal y constitucional del país. 3. Conocimiento del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. 4. Conocimiento, manejo y relacionamiento con organizaciones sociales y comunitarias. 5. Implementación del Modelo MIPG.	
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia

Título profesional en disciplina académica en núcleo básico del conocimiento en: Derecho, Relaciones Internacionales, Ciencias Políticas, Economía, Administración Pública, Sociología, Psicología y Geografía. Título de postgrado en la modalidad de especialización.	2 años de experiencia profesional
---	--

Nivel Profesional

I. IDENTIFICACION	
Nivel	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Universitario
Código:	219
Grado:	04
No. De cargos	1
Dependencia	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe Inmediato:	Quien ejerza supervisión directa
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Coordinar la comunicación y apoyar el trabajo conjunto entre la Gobernación, el Gobierno Nacional, la Asamblea Departamental y los municipios, para asegurar que las políticas y programas se implementen bien y que se promueva la participación ciudadana, el diálogo y la cooperación entre las diferentes instituciones y la comunidad.	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
Con el gobierno nacional 1. Apoyar técnicamente los procesos de coordinación con entidades del Gobierno Nacional que tengan impacto en el territorio nariñense, especialmente los sectores de interior, defensa, planeación, inclusión y relaciones exteriores. 2. Preparar informes técnicos, requerimientos y documentos base para solicitudes o gestiones que la Gobernación adelante ante ministerios, agencias y entidades nacionales. 3. Facilitar la articulación de programas y proyectos interinstitucionales liderados por entidades del orden nacional en el Departamento. 4. Organizar procesos electorales tanto ordinarios como atípicos y realizar los Comités de seguimiento a los procesos electorales para atender todo lo relacionado en esta materia en concordancia con las autoridades de la Registraduría y organismos estatales; Igualmente ejercer su Secretaría y elaborar las respectivas actas. 5. Apoyar la ejecución política públicas de seguridad para garantizar el derecho a elegir y ser elegido en el marco de los procesos electorales que se realicen en el	

Departamento de Nariño. 6. Coordinar con la Dirección de Procesos Electorales del Ministerio del Interior los procesos de elección popular para el eficiente y normal desarrollo de los mismos con Asamblea 7. Apoyar técnicamente la implementación de políticas, planes, programas y proyectos definidos por la Subsecretaría, en coordinación con entidades del orden nacional y territorial. 8. Acompañar y asistir el relacionamiento institucional con la Asamblea Departamental, elaborando documentos, conceptos e insumos técnicos requeridos para la concertación normativa y política. 9. Hacer seguimiento a los proyectos de ordenanza presentados por la Gobernación, asegurando su correcta sustentación técnica y articulación institucional. 10. Elaborar informes, presentaciones, respuestas a proposiciones y documentos de apoyo requeridos en las sesiones de la Asamblea Departamental. 11. Apoyar la coordinación de agendas, encuentros y comisiones conjuntas entre la Asamblea y la Administración Departamental. Con municipios 1. Asistir a la implementación de estrategias de articulación con alcaldías municipales y consejos territoriales, promoviendo el fortalecimiento de capacidades institucionales locales. 2. Apoyar la articulación de iniciativas regionales que fortalezcan la descentralización, la gobernanza territorial y la integración entre niveles de gobierno. 3. Realizar seguimiento a compromisos interadministrativos con municipios y facilitar el flujo de información entre la Gobernación y las autoridades locales. 4. Coordinar técnicamente encuentros, mesas de trabajo y agendas con alcaldes y autoridades municipales, en temas priorizados por la Subsecretaría Transversales 5. Acompañar la implementación de estrategias de participación ciudadana en coordinación con municipios, organizaciones sociales y otros actores territoriales. 6. Brindar apoyo técnico y operativo a los procesos de integración regional y de gestión compartida con otras entidades territoriales vecinas o redes subnacionales. 7. Promover y facilitar el desarrollo de espacios de diálogo social entre la institucionalidad departamental y la ciudadanía, en articulación con la Subsecretaría de Paz Territorial. 8. Hacer seguimiento a compromisos adquiridos en escenarios de participación, concertación y consulta, garantizando su trazabilidad y cumplimiento institucional.
IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES 1. Convenio Ministerio de Relaciones Exteriores y Departamento de Nariño 2. Informática básica – Sistema Consular 3. Documentos de identificación y dactiloscopia 4. Normativa vigente en materia de expedición de pasaportes 5. Conocimiento del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia
Título profesional en disciplina académica en núcleo básico en Relaciones Internacionales, Derecho, Trabajo Social, Ciencias Políticas, Economía y Sociología.	Un año de experiencia profesional relacionada.

2.10.7. Subsecretaría de Gestión Pública

I. IDENTIFICACION	
Nivel	Directivo
Denominación del Empleo:	Subsecretario Gestión Pública
Código:	045
Grado:	01
No. de cargos	1
Dependencia	Secretaría de Gobierno
Cargo del Jefe Inmediato:	Secretaría de Gobierno
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Coordinar y ejecutar acciones orientadas al fortalecimiento de la gobernabilidad institucional, la integración regional y la presencia efectiva del Estado, promoviendo la justicia, convivencia pacífica, la garantía de derechos y el bienestar de la ciudadanía nariñense.	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
1. Articular la relación entre la Gobernación y las entidades del orden nacional, con el fin de facilitar la implementación de políticas públicas, planes, programas y proyectos estratégicos en el territorio, así como coordinar acciones conjuntas para la atención de problemáticas sociales, institucionales y de seguridad. 2. Establecer y fortalecer los canales de interlocución entre la Gobernación y la Asamblea Departamental, promoviendo el diálogo institucional, la concertación política y la articulación normativa para garantizar la gobernabilidad democrática en el Departamento. 3. Diseñar e implementar estrategias para el fortalecimiento de la gestión institucional en los municipios del Departamento, promoviendo la eficiencia administrativa, la descentralización, la gobernanza territorial y la atención efectiva a la ciudadanía. 4. Impulsar mecanismos de articulación entre el Gobierno Departamental, los municipios y otras entidades del orden nacional, para garantizar el acceso equitativo a bienes y servicios públicos. 5. Identificar y priorizar problemáticas territoriales que afecten la gestión pública y	

la convivencia, proponiendo acciones para su atención inmediata y estructural. 6. Promover acciones interinstitucionales que garanticen la atención y protección integral de los grupos sociales más vulnerables del Departamento. 7. Diseñar e implementar estrategias para fortalecer la presencia del Estado en zonas con alta conflictividad social o institucional. 8. Promover mecanismos de participación ciudadana que contribuyan al fortalecimiento de la gobernabilidad y la confianza en las instituciones públicas. 9. Establecer alianzas de cooperación internacional para apoyar los proyectos que fortalezcan el desarrollo humano sostenible y promuevan el goce efectivo de derechos en el departamento de Nariño. 10. Coordinar la planificación y ejecución de estrategias de gestión integral de fronteras dirigidas a fortalecer la seguridad, el desarrollo local y la articulación binacional en zonas limítrofes con Ecuador. 11. Impulsar espacios de articulación intergubernamental e intersectorial para la coordinación de políticas públicas con impacto territorial, especialmente en zonas de frontera, territorios étnicos y áreas con debilidades institucionales. 12. Promover estrategias de integración regional con entidades territoriales vecinas, redes subnacionales y mecanismos binacionales, para el desarrollo armónico del territorio y la gestión compartida de problemáticas comunes. 13. Coordinar el proceso departamental de expedición de Pasaportes como garantía del derecho a la libre movilidad internacional, facilitando el acceso de la ciudadanía en general a trámites seguros y eficiente 14. Coordinar la ejecución de acciones de apoyo, seguimiento, control y evaluación de los procesos electorales programados en la jurisdicción para la realización de un trabajo interinstitucional que viabilice los eventos programados. 15. Apoyar en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG. 16. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño	
IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
1. Legislación Departamental. 2. Legislación Municipal. 3. Administración Pública. 4. Conocimiento en sistemas 5. Conocimiento del Código Administrativo.	
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios Título profesional en disciplina académica en núcleo básico del conocimiento en: Derecho, economía, administración Pública, Educación, Contaduría Pública, psicología.	Experiencia Dos años de experiencia profesional relacionada.

2.10.8. Secretaría de Infraestructura

I. IDENTIFICACION	
Nivel	Directivo

Denominación del Empleo:	Secretario de Infraestructura
Código:	020
Grado:	02
No. De cargos	1
Dependencia	Despacho del Gobernador
Cargo del Jefe Inmediato:	Gobernador
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Trazar las políticas en materia de infraestructura y vías departamentales, coordinar la ejecución de obras públicas que interesen a más de dos municipios y apoyar a estos en la elaboración y control de obras públicas, cuando lo requieran, para impulsar el desarrollo integral y sostenible del departamento.	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
1. Elaborar en coordinación con los municipios el plan de construcción, mejoramiento, mantenimiento y conservación de las vías intermunicipales que no correspondan a la nación, para mantener en buen estado la red vial departamental. 2. Autorizar la inversión minera en el departamento, con el fin de impulsar los proyectos prioritarios en materia de minas para solventar las necesidades más apremiantes de los mineros. 3. Orientar y coordinar la elaboración de los pliegos de condiciones necesarios e invitaciones o licitaciones públicas, para dar estricto cumplimiento a la normativa vigente sobre contratación. 4. Dirigir, coordinar y autorizar las inversiones en infraestructura pública departamental, para elevar el nivel de vida de las distintas comunidades del departamento. 5. Liderar y participar en la elaboración del Plan de Desarrollo Departamental, para hacer énfasis en los sectores de Infraestructura y vías 6. Identificar, orientar y gestionar ante las instancias nacionales, los proyectos de infraestructura, minas y fomento. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño.	
IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
1. Conocimientos en sistemas. 2. Conocimientos sobre planificación. 3. Manejo de presupuesto. 4. normativa vigente en contratación. 5. Conocimiento del Código de Procedimiento Administrativo y contencioso.	
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia
Título profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en arquitectura y afines, ingeniería civil o afines, ingeniería de minas, metalurgia y afines.	Dos años de experiencia profesional

2.10.9. Subsecretaría de Juventud

I. IDENTIFICACION	
Nivel	Directivo
Denominación del Empleo:	Subsecretario(a) de Juventud
Código:	045
Grado:	01
No de cargo:	1
Dependencia:	Despacho del Gobernador (a)
Cargo del jefe Inmediato:	Gobernador (a)
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de la Política Pública de Juventud de nivel nacional y departamental mediante el diseño y desarrollo de programas, proyectos y estrategias que promuevan los derechos, la participación, la inclusión social, el acceso a oportunidades educativas, laborales y culturales de las juventudes, en articulación con el Plan de Desarrollo Departamental y la normatividad vigente	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESCENCIALES	
1. Formular, implementar y hacer seguimiento a políticas, programas y proyectos dirigidos al fortalecimiento de la participación, inclusión y el desarrollo integral de la Juventud del Departamento de Nariño. 2. Ejecutar las políticas públicas contempladas en el Plan de Desarrollo Departamental y en el plan Plurianual de Inversiones 3. Desplegar la política de juventud en todas las dependencias de la administración departamental, con enfoque diferencial. 4. Coordinar con entes públicos y privados el despliegue de la política de juventud a nivel departamental. 5. Coordinar con entes públicos y privados el despliegue de la política de juventud a nivel departamental. 6. Articular acciones con entidades del sector social nacionales y departamentales con competencias en la equidad de géneros: la protección de derechos y atención integral de jóvenes: mujeres, población LGBTIQ+, personas con discapacidad y habitantes de calle. 7. Coordinar procesos de asistencia técnica a los municipios, para el desarrollo de las políticas de juventud departamental y nacional. 8. Promover el cumplimiento de los espacios de participación ciudadana. 9. Promover el reconocimiento y protección de derechos de la población joven del Departamento de Nariño y su participación activa en la sociedad.	

10. Garantizar el empoderamiento de las y los jóvenes como actores sociales, con el fomento de su capacidad de incidencia en la toma de decisiones y en la gestión de políticas públicas. 11. Crear espacios de formación a la población joven de Nariño. 12. Promover el mejoramiento de la cobertura y calidad educativa de la población joven de Nariño en articulación con las entidades competentes. 13. Ejecutar acciones público-privadas enfocadas en el fortalecimiento del primer empleo, el emprendimiento y la autonomía económica de la población joven de Nariño. 14. Dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de juventud. 15. Caracterizar a la población joven del Departamento de Nariño. 16. Dar cumplimiento al proceso de rendición de cuentas de acuerdo con la normatividad y cronogramas de la administración departamental. 17. Apoyar en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG. 18. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño	
IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESCENCIALES	
1. Constitución Política de Colombia y demás leyes. 2. Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. 3. Derecho Laboral. 4. Estatuto de Ciudadanía Juvenil. 5. Régimen del Empleado Oficial. 6. Política Pública de Juventud. 7. Ofimática.	
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia:
Título profesional en núcleo básico del conocimiento: Antropología, Derecho, Psicología, Sociología, Trabajo Social; Administración Pública, Economía e Ingeniería Industrial.	Dos años de experiencia profesional

Nivel Profesional

I.IDENTIFICACION	
Nivel	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Universitario
Código:	219

Grado:	04
No de cargo:	1
Dependencia:	Subsecretaría de juventud
Cargo del Jefe Inmediato:	Subsecretario(a) de Juventud
I. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Apoyar desde su formación profesional la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de la Política Pública de Juventud de nivel nacional y departamental mediante el diseño y desarrollo de programas, proyectos y estrategias que promuevan los derechos, la participación, la inclusión social, el acceso a oportunidades educativas, laborales y culturales de las juventudes, en articulación con el Plan de Desarrollo Departamental y la normatividad vigente	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESCENCIALES	
1.	Apoyar la formulación, implementación y seguimiento de políticas, programas y proyectos dirigidos al fortalecimiento de la participación, inclusión y el desarrollo integral de las juventudes del Departamento de Nariño.
2.	Apoyar la ejecución de las políticas públicas contempladas en el Plan de Desarrollo Departamental y en el plan Plurianual de Inversiones
3.	Apoyar el despliegue de la política de juventud en todas las dependencias de la administración departamental, con enfoque diferencial.
4.	Apoyar la coordinación con entes públicos y privados el despliegue de la política de juventud a nivel departamental.
5.	Apoyar la coordinación con entes públicos y privados el despliegue de la política de juventud a nivel departamental.
6.	Apoyar la articulación de acciones con entidades del sector social nacionales y departamentales con competencias en la equidad de géneros: la protección de derechos y atención integral de jóvenes: mujeres, población LGBTIQ+, personas con discapacidad y habitantes de calle.
7.	Apoyar la coordinación procesos de asistencia técnica a los municipios, para el desarrollo de las políticas de juventud departamental y nacional.
8.	Apoyar el cumplimiento de los espacios de participación de la juventud de Nariño
9.	Apoyar la protección y reconocimiento de derechos de la población joven del Departamento de Nariño y su participación activa en la sociedad.
10.	Apoyar el empoderamiento de las y los jóvenes como actores sociales, con el fomento de su capacidad de incidencia en la toma de decisiones y en la gestión de políticas públicas.
11.	Apoyar la creación de espacios de formación a la población joven de Nariño.
12.	Apoyar el mejoramiento de la cobertura y calidad educativa de la población joven de Nariño en articulación con las entidades competentes.

13.	Apoyar la ejecución de acciones público-privadas enfocadas en el fortalecimiento del primer empleo, el emprendimiento y la autonomía económica de la población joven de Nariño.
14.	Apoyar el cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de juventud.
15.	Apoyar la caracterización de la población joven del Departamento de Nariño.
16.	Apoyar el cumplimiento al proceso de rendición de cuentas de acuerdo con la normatividad y cronogramas de la administración departamental.
17.	Apoyar en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG.
18.	Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño
IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESCENCIALES	
1. Constitución Política de Colombia y demás leyes. 2. Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. 3. Derecho Laboral. 4. Estatuto de Ciudadanía Juvenil. 5. Régimen del Empleado Oficial. 6. Política Pública de Juventud. 7. Ofimática.	
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia
Título profesional en núcleo básico del conocimiento: Antropología, Psicología, Sociología y Trabajo Social.	Un año de experiencia profesional relacionada.

Nivel Asistencial

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	Asistencial
Denominación del Empleo:	Secretario
Código:	440
Grado:	05
No. De Cargos:	1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe Inmediato:	Quien ejerza supervisión directa

II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Realizar actividades de apoyo a tareas propias de los niveles superiores de la dependencia asignada, para el cumplimiento de las funciones de la Entidad.	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
1. Recibir los documentos, radicarlos y organizarlos para el conocimiento del jefe y darle el trámite correspondiente de acuerdo a instrucciones. 2. Contestar la correspondencia en los términos de ley para aprobación y firma del Jefe. 3. Atender personal y telefónicamente al público, para dar respuesta a sus inquietudes. 4. Apoyar al jefe con la consecución de datos y documentos para dar una respuesta adecuada a quien lo requiera. 5. Llevar y mantener al día el archivo de documentos y la correspondencia, para organización y control. 6. Manejar con discreción la información y la correspondencia de la dependencia, para un adecuado manejo de la misma. 7. Anotar y recordar los compromisos de trabajo del jefe para su debido cumplimiento. 8. Cuidar los elementos de oficina asignados para el desempeño laboral. 9. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño. 10. Apoyar en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG. 11. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño	
IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
1. Técnicas de archivo 2. Informática básica e Internet 3. Correspondencia comercial 4. Conocimiento Normas ICONTEC 5. Conocimiento del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia
Diploma de Bachiller en cualquier modalidad, conocimiento en sistemas debidamente certificado.	Un año de experiencia relacionada.

2.10.9. Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	Directivo
Denominación del Empleo:	Subsecretario de Relacionamento Estado-Ciudadano
Código:	045
Grado:	01
No. de Cargos:	1
Dependencia:	Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano
Cargo del Jefe Inmediato:	Secretario (a) General
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Dirigir la relación del Estado con la ciudadanía en la entidad, teniendo en cuenta las competencias y los procesos institucionales, las metodologías expedidas por el Gobierno nacional, y la normatividad vigente.	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
1. Definir los lineamientos para realizar estudios, investigaciones, caracterizaciones de los grupos de valor y análisis de la oferta institucional en coherencia con la normatividad vigente, las metodologías expedidas por el Gobierno nacional, las competencias y los procesos institucionales. 2. Liderar en articulación con las dependencias, la formulación o actualización del modelo, la estrategia o los lineamientos de interacción con los grupos de valor, en concordancia con la normatividad vigente, la caracterización de los grupos de valor, las metodologías expedidas por el Gobierno nacional y los procesos de la entidad. 3. Dirigir la planeación, el seguimiento y la evaluación de las políticas de la relación Estado-Ciudadano, de conformidad con la caracterización de los grupos de valor, la normatividad vigente, las metodologías expedidas por el Gobierno nacional y los procesos de la entidad. 4. Liderar la implementación y administración de los canales de atención, la gestión de las peticiones y demás lineamientos de la política de servicio al ciudadano, teniendo en cuenta la normatividad vigente, las metodologías expedidas por el Gobierno nacional, la caracterización de los grupos de valor y los procesos de la entidad. 5. Dirigir la coordinación y la implementación con las dependencias, de los lineamientos, el modelo, o la estrategia de interacción, en coherencia con la caracterización de los grupos de valor, la oferta y planeación institucional, y los planes de desarrollo. 6. Presentar la propuesta de optimización de la oferta institucional a partir de la realimentación del modelo y el seguimiento a sus resultados. 7. Dirigir la elaboración y presentación de las respuestas y de los informes de peticiones, en los términos establecidos, de acuerdo con los lineamientos, el modelo o la estrategia de interacción con los grupos de valor, y la normatividad vigente. 8. Apoyar en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG. 9. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño	

IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
1. Constitución Política. 2. Estructura y administración del Estado. 3. Normatividad aplicable a la misión de la entidad. 4. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. 5. Planeación estratégica. 6. Normatividad vigente en participación ciudadana y rendición de cuentas. 7. Normatividad vigente en transparencia y acceso a la información. 8. Normatividad vigente en gobierno digital. 9. Normatividad vigente en racionalización de trámites. 10. Normatividad vigente en servicio al ciudadano. 11. Metodologías para la caracterización de los grupos de valor. 12. Sistemas de seguimiento y evaluación. 13. Analítica de datos. 14. Redacción de documentos técnicos. 15. Ofimática	
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
ESTUDIOS	EXPERIENCIA
Título profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en Comunicación Social, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Procesos, Administración Pública, Derecho, Sociología y Psicología.	2 años de experiencia profesional relacionada.

Nivel Universitario

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Universitario
Código:	219
Grado:	04
No. De Cargos:	1
Dependencia:	Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano.
Cargo del Jefe Inmediato:	Subsecretario (a) de Relacionamento Estado-Ciudadano.

II. PROPÓSITO PRINCIPAL
Formular o actualizar el modelo, la estrategia o los lineamientos, y las herramientas del seguimiento y la evaluación de la interacción con los grupos de valor en la entidad, de acuerdo con la caracterización de los grupos de valor, los procesos, las metodologías expedidas por el Gobierno nacional y la normatividad vigente.
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES
1. Elaborar criterios técnicos para que la información de la entidad se genere y publique en lenguaje claro, formato accesible y de manera proactiva como parte integral del modelo, la estrategia o los lineamientos de interacción, en coherencia con las necesidades y características de los grupos de valor, los procesos, las metodologías expedidas por el gobierno nacional y la normatividad vigente. 2. Diseñar las pautas y los lineamientos de servicio a la ciudadanía del modelo, la estrategia o los lineamientos de interacción para la orientación de los servidores públicos en los escenarios de relacionamiento con los grupos de valor y la transformación de la cultura organizacional, de conformidad con las metodologías expedidas por el Gobierno nacional, la caracterización de los grupos de valor y la normatividad vigente. 3. Formular lineamientos y criterios técnicos para la atención y gestión de las peticiones ciudadanas integrados al modelo, la estrategia o los lineamientos de interacción, de conformidad con la normatividad vigente, y los atributos de lenguaje claro, accesibilidad e inclusión social. 4. Elaborar los criterios técnicos para la participación ciudadana en las fases del ciclo de la gestión institucional, como elementos del modelo, la estrategia o los lineamientos de interacción, teniendo en cuenta las metodologías expedidas por el Gobierno nacional, la caracterización de los grupos de valor y la normatividad vigente. 5. Aportar en la planeación de las políticas de participación ciudadana y rendición de cuentas, gobierno digital, racionalización de trámites, y servicio al ciudadano, con base en los resultados del modelo, la estrategia o los lineamientos de interacción y los demás índices de la relación con la ciudadanía, la caracterización de los grupos de valor, las funciones y los procesos de la entidad, y la normatividad vigente. 6. Formular la propuesta de optimización de la oferta institucional con base en las funciones y los procesos de la entidad, y la normatividad vigente. 7. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente de acuerdo al área de desempeño.
IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES
1. Constitución Política. 2. Estructura y administración del Estado. 3. Normatividad aplicable a la misión de la entidad. 4. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. 5. Normatividad vigente en participación ciudadana y rendición de cuentas. 6. Normatividad vigente en transparencia y acceso a la información. 7. Normatividad vigente en gobierno digital.

8. Normatividad vigente en racionalización de trámites. 9. Normatividad vigente en servicio al ciudadano. 10. Metodologías para la caracterización de los grupos de valor. 11. Sistemas de seguimiento y evaluación. 12. Analítica de datos. 13. Redacción de documentos técnicos. 14. Ofimática	
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia
Título profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en Comunicación Social, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Procesos, Sociología y Psicología.	Un año de experiencia profesional relacionada.

Nivel Asistencial

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	Asistencial
Denominación del Empleo:	Secretario
Código:	440
Grado:	05
No. De Cargos:	1
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe Inmediato:	Quien ejerza supervisión directa
II. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Realizar actividades de apoyo a tareas propias de los niveles superiores de la dependencia asignada, para el cumplimiento de las funciones de la Entidad.	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
12. Recibir los documentos, radicarlos y organizarlos para el conocimiento del jefe y darle el trámite correspondiente de acuerdo a instrucciones. 13. Contestar la correspondencia en los términos de ley para aprobación y firma del Jefe. 14. Atender personal y telefónicamente al público, para dar respuesta a sus inquietudes.	

15. Apoyar al jefe con la consecución de datos y documentos para dar una respuesta adecuada a quien lo requiera. 16. Llevar y mantener al día el archivo de documentos y la correspondencia, para organización y control. 17. Manejar con discreción la información y la correspondencia de la dependencia, para un adecuado manejo de la misma. 18. Anotar y recordar los compromisos de trabajo del jefe para su debido cumplimiento. 19. Cuidar los elementos de oficina asignados para el desempeño laboral. 20. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño. 21. Apoyar en la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPG. 22. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño	
IV. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
1. Técnicas de archivo 2. Informática básica e Internet 3. Correspondencia comercial 4. Conocimiento Normas ICONTEC 5. Conocimiento del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	
V. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia
Diploma de Bachiller en cualquier modalidad, conocimiento en sistemas debidamente certificado.	Un año de experiencia relacionada.

3. Conclusiones

- La implementación de la nueva planta de personal para la Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana, la Secretaría de Minas y Transición Energética, la Subsecretaría de Juventud, y la Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano marca un hito fundamental en la modernización y fortalecimiento de la Gobernación de Nariño. Esta propuesta no es simplemente un ajuste administrativo; es una inversión estratégica en el futuro del departamento y en la capacidad de respuesta de la administración departamental ante los retos y oportunidades que se presentan.

Al dotar a estas dependencias de equipos profesionales y especializados, la Gobernación se posiciona para abordar de manera efectiva prioridades cruciales: desde la construcción de una paz territorial sostenible y el fortalecimiento de la seguridad para todos los nariñenses, hasta la gestión responsable y equitativa de nuestros recursos minero-energéticos. Asimismo, se reafirma el compromiso con el empoderamiento de las nuevas generaciones, reconociéndolas como el motor del desarrollo futuro, y se optimiza la

interacción directa y eficiente con la ciudadanía, garantizando una administración más cercana, transparente y participativa.

- El beneficio (valor público) proyectado supera significativamente el costo de la inversión en talento humano especializado, ya que la dispersión funcional y la ausencia de institucionalidad especializada actualmente limitan la respuesta institucional frente a problemáticas cruciales.

- La nueva estructura elimina los vacíos estructurales y la fragmentación de la gestión, elementos que generaban ineficiencia, duplicidad de esfuerzos y obstaculizaban la articulación efectiva de políticas.

- Retorno Social de la Inversión (RSI)

RSI en Paz: La inversión en la Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana tiene como retorno principal la reducción de la conflictividad armada y las violencias asociadas a economías ilegales, mejorando la seguridad humana y la convivencia pacífica, un fin esencial del Estado.

RSI en Juventud: La Subsecretaría de Juventud representa una inversión en el capital humano, enfocada en reducir las barreras de acceso a la educación y el empleo, previniendo riesgos y la migración forzada.

RSI en Transparencia: La Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano garantiza una mayor transparencia, participación y eficiencia, lo que se traduce en un fortalecimiento de la confianza institucional y la legitimidad de la Gobernación.

En última instancia, esta nueva estructura organizativa con su correspondiente planta de personal es el reflejo de una visión de gobierno que busca la eficiencia, la especialización y la proximidad con la gente. Confiamos en que estas nuevas dependencias, al contar con el talento humano idóneo, se convertirán en pilares clave para alcanzar los objetivos del Plan de Desarrollo, generar bienestar, fomentar el progreso y consolidar a Nariño como un territorio de oportunidades y prosperidad para todos sus habitantes.

APÉNDICE B

ESTUDIO TÉCNICO DE CARGAS LABORALES

ESTUDIO DE CARGAS LABORALES

LINA NATHALY CÁRDENAS BENAVIDES

SAN JUAN DE PASTO, JULIO DE 2025

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como objetivo fundamental analizar y dimensionar las cargas laborales de la Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana; la Secretaría de Minas y Transición Energética; la Subsecretaría de Juventud; y la Subsecretaría de Relacionamento Estado Ciudadano. En un contexto de constante evolución de las demandas ciudadanas y los desafíos de la gestión pública, resulta imperativo optimizar la asignación de recursos humanos y garantizar la eficiencia operativa de estas dependencias clave. Este análisis permitirá identificar posibles desequilibrios en la distribución de tareas, determinar la capacidad de respuesta actual de cada área, y proponer estrategias que contribuyan a una gestión más efectiva y estratégica del talento humano al servicio de la ciudadanía. La información recopilada será crucial para la toma de decisiones informadas en materia de planificación de personal, diseño organizacional y mejora continua de los procesos internos.

JUSTIFICACIÓN

La realización de un estudio de cargas en las secretarías y subsecretarías mencionadas se justifica por múltiples razones estratégicas y operativas. Primero, la racionalización del talento humano es esencial para el uso eficiente de los recursos públicos. Al comprender a fondo la cantidad y complejidad de las tareas asignadas, se pueden evitar la sobrecarga o subutilización de personal, garantizando que cada funcionario contribuya de manera óptima al cumplimiento de los objetivos institucionales. Segundo, este estudio permitirá identificar cuellos de botella y redundancias en los procesos, lo que se traducirá en una mayor agilidad y efectividad en la prestación de los servicios a la ciudadanía.

Además, la identificación de las cargas de trabajo reales facilitará la planificación estratégica del crecimiento institucional, permitiendo proyectar futuras necesidades de personal y capacitación. Se podrá mejorar el clima laboral al asegurar una distribución equitativa de las responsabilidades, lo que incidirá positivamente en la motivación y productividad de los equipos de trabajo. Finalmente, este análisis proveerá la base para el diseño de estructuras organizacionales más acordes con las exigencias actuales y futuras, promoviendo una administración pública más moderna, eficiente y orientada a resultados. En suma, este estudio no es solo una medida de control, sino una inversión estratégica en la mejora continua de la gestión gubernamental.

1. FASE DE CALCULO DE CARGAS LABORALES

1.1. Metodología

Los datos del estudio de análisis de cargas, se recopilaron aplicando un instrumento único con preguntas relevantes formuladas a partir de los procedimientos que desarrolla el proceso y de las dependidas que no cuentan con procesos se determinó desde las funciones que se otorgan

Identificar la demanda en tiempos y labores de los equipos de las dependencias que están sujetas a la creación la Gobernación de Nariño permite distribuir las cargas en las futuras dependencias, utilizando como herramienta el estudio de cargas laborales.

La carga de trabajo se refiere al tiempo en el que se lleva a cabo una tarea con base en estimaciones de tiempos realizados por personas experimentadas en dichas tareas. Los estudios de cargas de trabajo se constituyen en instrumento para la gestión estratégica del talento humano en cuanto permiten planear y organizar las plantas de personal y apoyar otros procesos de toma de decisiones.

El estudio de cargas de trabajo corresponde a la aplicación de técnicas para la medición de trabajos administrativos que determina la cantidad de personal necesario para la eficiente realización de las tareas que se originan de las funciones asignadas a cada dependencia. El objetivo general de las cargas laborales es determinar de manera técnica el volumen de trabajo que se deriva del desarrollo de los diferentes procesos y procedimientos propios de cada una de las dependencias o unidades que conforman la estructura organizacional de una empresa. El presente análisis permite a la organización mejorar los resultados de las actividades operativas, optimización de los procesos, una adecuada asignación de carga laboral y una distribución de funciones que permitan trabajo eficiente, minimice los niveles de fatiga de personal y por ende se reduzcan los casos de incapacidades y factores asociados a la seguridad y salud del trabajador.

La metodología utilizada fue por medio de entrevista para la aplicación de métodos cualitativos, cuantitativos y estadísticos.

Se analizó los procesos, procedimientos y funciones que determina el que hacer y operación integral de la dependencia que se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos de cada dependencia. La condición más importante a tener en cuenta en un estudio de cargas de trabajo es que no se miden cargos, se mide el desarrollo de actividades o tareas asociadas a los procedimientos y procesos de las diversas unidades o dependencias en función del tiempo estándar de desarrollo de cada actividad y la frecuencia (en un periodo de tiempo determinado: días, horas, minutos) con que se desarrolla cada actividad del procedimiento de forma permanente. Es importante resaltar que el estudio que se lleva a cabo tenga rigor técnico y metodológico para que los resultados obtenidos estén debidamente justificados para la modificación de planta de personal global.

1.1.1. Actividades para el desarrollo del estudio de cargas laborales

FASE	ACTIVIDAD
Planeación	1. Diseñar y organizar el trabajo de campo. 2. Sensibilizar a los colaboradores frente al desarrollo y propósito del proceso.
Aplicación de la metodología	1. Recolectar la información de cargas de trabajo en cada dependencia

Consolidación y análisis de resultados	1. Organizar y sistematizar la información recogida. 2. Analizar la información. 3. Elaborar y presentar el documento técnico final.
--	--

Determinación de actividades: Para esta investigación se tuvo en cuenta las actividades y tareas determinadas en procedimientos del proceso y otras no contempladas identificadas en entrevista con la líder del proceso.

Resultados estudio de cargas laborales: Los resultados muestran la carga laboral por cargo, de los cuales se muestran el promedio de cada uno de ellos y qué actividades influyen más en la carga laboral.

Con el objetivo de analizar los resultados descriptivamente, es decir de lo general a lo particular, se evaluó el resultado por cargo y luego se compara con el promedio general donde también se evaluó la desviación estándar que indica qué tan dispersos están los datos con respecto a la media y evaluar la estandarización de los procedimientos.

1.1.2. Estudio de Cargas de los procesos

1.1.2.1. *Estudio de Cargas de los procesos de Secretaria de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana.*

PROCESO	ETAPA O FASE (PROCEDIMIENTO)	TAREA/ACTIVIDAD	NIVEL	EXTRA E NIVEL	FRECUENCIA (mensual)	Tmin	Tusual	Tmax	TE (Tiempo Estandar)	TIEMPO TOTAL POR TAREA				
										DIR	ASE	PRO	TEC	ASI
PROCESO 1 IMPLEMENTACIÓN POLÍTICA PÚBLICA DE VÍCTIMAS DE CONFLICTO ARMADO	ACTIVACIÓN DEL SUBCOMITÉ DE ASISTENCIA Y ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIÓN DE DESPLAZAMIENTO O CONFINAMIENTO	Recepción de solicitud formal desde el municipio a la Gobernación: Debe contener toda la documentación requerida conforme a la normatividad Revisión y validación de documentos	Profesional	Pro	24	0,05	0,07	0,10	0,08			1,84		
		Verificación del cumplimiento de requisitos. Análisis de pertinencia y urgencia de la situación reportada.	Profesional	Pro	24	0,10	0,15	0,20	0,16			3,85		
		Activación del Subcomité de Asistencia y Atención	Profesional	Pro	5	0,30	0,67	1,00	0,71			3,55		
		Coordinación interinstitucional para la atención Articulación con la administración municipal para la atención humanitaria inmediata, donde se establecen cronogramas y se asignan funciones	Profesional	Pro	10	0,50	1,00	2,00	1,16			11,59		

		Entrega de la asistencia humanitaria inmediata: Kits de aseo personal, alimentos, Elementos de habitabilidad (colchonetas, cobijas, sabanas y toldillo)	Profesional	Pro	24	0,20	0,30	0,50	0,34			8,13		
		Seguimiento y evaluación de la atención Consolidación de informe técnico de la jornada de atención por parte del funcionario o contratista	Profesional	Pro	3	0,50	1,00	2,00	1,16			3,48		
Planear y solicitar oportunamente los materiales e insumos necesarios para el funcionamiento de la dependencia.	Etapas 7, fase 1	Identificación de la necesidad de auxilio funerario: Cuando ocurre un homicidio o masacre en el marco del conflicto armado, y la familia de la víctima no cuenta con los recursos económicos necesarios, pueden solicitar apoyo al municipio.	Profesional	Pro	24	0,50	0,75	1,00	0,80			19,26		
Diligenciar, registrar y hacer seguimiento a los formatos de viáticos y pasajes para desplazamientos institucionales.	Etapas 8, fase 1	Aprobación y asignación del auxilio funerario. Una vez aprobado, la Gobernación realiza las gestiones necesarias para otorgar el auxilio, ya sea mediante apoyo	Profesional	Pro	24	0,40	0,50	0,70	0,55			13,27		

		económico o logístico (servicio funerario), coordinando con la Alcaldía y las entidades correspondientes.													
Aplicar medidas de confidencialidad sobre documentos sensibles, garantizando su custodia y acceso restringido.	Etapas 9, fase 1	Entrega del auxilio a la familia de la víctima El auxilio funerario se entrega a los familiares, dejando constancia mediante actas firmadas, registros fotográficos o soportes que evidencien la atención humanitaria realizada. Seguimiento y cierre del caso Se documenta la atención prestada y se reporta ante las instancias correspondientes, como el Subcomité de Justicia Transicional, para garantizar la trazabilidad del apoyo entregado.	Profesional	Pro	4	1,00	3,00	5,00	3,21			12,84			
Supervisar el uso responsable de materiales de oficina y recursos asignados, reportando novedades.	Etapas 10, fase 1	Identificación del riesgo extraordinario Se identifica y documenta una amenaza directa, grave y reciente contra líderes/lideresas.	Profesional	Pro	4	0,50	1,00	2,00	1,16			4,64			

Consolidar y presentar reportes mensuales sobre las actividades ejecutadas por la dependencia.	Etapas 11, fase 1	Activación de Mesa Técnica en el marco del subcomité de prevención y protección	Profesional	Pro	1	0,08	0,20	0,25	0,20			0,20		
Gestionar la correspondencia digital recibida por correo institucional y emitir notificaciones oficiales.	Etapas 12, fase 1	Solicitud de apoyo en subsidiariedad, acompañamiento, Hospedaje, alimentación y transporte de emergencia.	Profesional	Pro	24	0,50	1,00	2,00	1,16			27,82		
Ejecutar tareas ocasionales que respondan a necesidades operativas imprevistas o de apoyo logístico.	Etapas 13, fase 1	Evaluación de la solicitud Se analiza la situación, se verifica la pertinencia y se toma decisión sobre la activación de apoyos institucionales o medidas de protección.	Profesional	Pro	24	1,00	2,00	3,00	2,14			51,36		
Coordinar acciones técnicas y administrativas con entidades del Gobierno Nacional para facilitar la gestión de proyectos y políticas en el departamento.	Etapas 1, fase 2	Se activa la ruta de protección, se coordinan las tomas de declaración con personería por amenaza y desplazamiento y otras medidas de protección según el riesgo.	Profesional	Pro	15	1,00	2,00	4,00	2,32			34,78		
Elaborar documentos técnicos, diagnósticos y requerimientos administrativos para	Etapas 2, fase 2	Se convoca a los miembros e invitados de los comités, subcomités o mesas técnicas conforme a los plazos	Profesional	Pro	8	2,00	3,00	5,00	3,39			27,11		

sustentar la interlocución con el Gobierno Nacional.		establecidos en los decretos que regulan cada espacio													
Promover la articulación técnica y operativa entre la Gobernación y las entidades nacionales ejecutoras de programas en el territorio.	Etapa 3, fase 2	Asistir a mesas de articulación, levantar actas, dar seguimiento a cronogramas y gestionar reportes de avance conjuntos.	Profesional	Pro	6	1,00	3,00	4,00	3,03			18,19			
Coordinar con la Registraduría y organismos estatales las acciones necesarias para garantizar la legalidad, transparencia y organización de los procesos electorales en el departamento	Etapa 4, fase 2	Soporte al cumplimiento de metas del Plan de Acción Territorial (PAT) y Plan de Desarrollo.	Profesional	Pro	4	2,00	3,00	4,00	3,21			12,84			
Implementar estrategias de monitoreo, prevención y atención a riesgos electorales en coordinación con autoridades competentes.	Etapa 5, fase 2	Se convoca a los miembros e invitados de los comités, subcomités o mesas técnicas conforme a los plazos establecidos en los decretos que regulan cada espacio	Profesional	Pro	2	1,00	2,00	3,00	2,14			4,28			

Establecer mecanismos permanentes de comunicación y seguimiento técnico con el Ministerio del Interior para los procesos de elección popular.	Etapa 6, fase 2	Asistir a mesas de articulación, levantar actas, dar seguimiento a cronogramas y gestionar reportes de avance conjuntos.	Profesional	Pro	4	1,00	2,00	3,00	2,14			8,56		
Coordinar la implementación técnica de iniciativas institucionales lideradas por la Subsecretaría, articulando con actores del nivel nacional y territorial.	Etapa 7, fase 2	Soporte al cumplimiento de metas del Plan de Acción Territorial (PAT) y Plan de Desarrollo.	Profesional	Pro	2	3,00	4,00	5,00	4,28			8,56		
Facilitar el diálogo y la coordinación institucional con la Asamblea para el análisis y discusión de temas de interés del gobierno departamental.	Etapa 8, fase 2	Formulación y consolidación del Plan Operativo Anual de la Mesa Departamental de Trabajo para la Prevención, Asistencia y Atención a Víctimas de Desaparición.	Profesional	Pro	6	2,00	3,00	4,00	3,21			19,26		
Monitorear el trámite, debate y evolución de los proyectos de ordenanza presentados por la Gobernación ante la Asamblea Departamental.	Etapa 9, fase 2	Realización de planeación y ejecución de acciones de búsqueda estructurada en el cementerio central de Tumaco, priorizado a nivel nacional	Profesional	Pro	4	3,00	5,00	7,00	5,35			21,40		

Producir y sistematizar documentos institucionales para el acompañamiento técnico a sesiones ordinarias y extraordinarias de la Asamblea.	Etapa 10, fase 2	Apoyo en diligencias de recuperación y entrega digna de cuerpos o restos óseos Acompañamiento interinstitucional a los procesos de recuperación, identificación y entrega digna de cuerpos.	Profesional	Pro	8	2,00	3,00	4,00	3,21			25,68		
Organizar, asistir y hacer seguimiento a los encuentros de trabajo conjunto entre la Asamblea y el equipo de gobierno departamental.	Etapa 11, fase 2	Realización de solicitudes de entrega de cuerpos atendidas de forma digna con enfoque diferencial.	Profesional	Pro	4	1,00	2,00	3,00	2,14			8,56		
Promover espacios de articulación y cooperación entre la Gobernación, los gobiernos municipales y los consejos territoriales de planeación.	Etapa 12, fase 2	Realización de acciones en el marco del Plan Operativo Anual como cumplimiento de las medidas de satisfacción, donde se busque la reparación simbólica, el fortalecimiento de la memoria histórica y el reconocimiento de los derechos de las víctimas.	Profesional	Pro	4	2,50	3,50	4,00	3,66			14,62		

Establecer canales de coordinación interterritorial para el diseño e implementación de agendas regionales comunes. Monitorear los acuerdos de trabajo entre la Gobernación y los gobiernos locales, asegurando su trazabilidad y cumplimiento. Organizar y asistir técnicamente a espacios de diálogo directo entre la Subsecretaría y alcaldes municipales. Implementar mecanismos participativos que promuevan la vinculación activa de la ciudadanía en la gestión pública. Participar en procesos regionales de articulación para la promoción de	Etapa 13, fase 2	Identificación y priorización de comunidades o hechos para procesos de memoria	Profesional	Pro	10	2,50	3,50	4,00	3,66			36,56		
	Etapa 14, fase 2	Concertación con las comunidades y víctima Reuniones previas con enfoque diferencial y étnico para definir el enfoque y tipo de memoria (artística, testimonial, documental, simbólica, etc.).	Profesional	Pro	19	2,50	3,50	4,00	3,66			69,46		
	Etapa 15, fase 2	Acompañamiento técnico, psicosocial y metodológico	Profesional	Pro	2	5,00	7,00	10,00	7,67			15,34		
	Etapa 16, fase 2	Sistematización y producción del insumo de memoria, Actos públicos de dignificación y entrega a la comunidad, Circulación y pedagogía de la memoria	Profesional	Pro	2	2,50	3,50	4,00	3,66			7,31		
	Etapa 17, fase 2	Registro y reporte al SNARIV y Centro Nacional de Memoria Histórica	Profesional	Pro	2	2,50	3,50	4,00	3,66			7,31		

acciones conjuntas entre gobiernos locales, regionales y redes institucionales															
Elaborar y revisar documentos oficiales como oficios, circulares, memorandos e informes administrativos, garantizando su adecuada redacción y estructura.	Etapas 1, fase 1	Redacción y transcripción de documentos institucionales conforme a las directrices de la dependencia.	Asistencial	Asi	44	0,08	0,50	0,80	0,51						22,60
Atender y orientar a usuarios internos y externos, canalizando solicitudes y suministrando información clara y oportuna.	Etapas 2, fase 1	Recepción de usuarios y llamadas institucionales, registro y canalización de solicitudes	Asistencial	Asi	44	0,20	0,38	0,42	0,38						16,79
Recibir y organizar la correspondencia física o digital, asegurando su clasificación, radicación y distribución oportuna	Etapas 3, fase1	Clasificación y radicación de documentos recibidos y distribución según destino.	Asistencial	Asi	10	0,30	0,70	1,00	0,73						7,31
Apoyar al superior inmediato en la búsqueda, organización y entrega de información	Etapas 4, fase 1	Recolección y entrega de documentos institucionales solicitados por el jefe inmediato.	Asistencial	Asi	44	1,00	1,20	1,50	1,30						57,28

requerida para la toma de decisiones y cumplimiento de funciones.															
Organizar archivos físicos y digitales de la dependencia, asegurando su disponibilidad, actualización y acceso oportuno.	Etapas 5 fase 1	Clasificación, foliado y archivo de documentos según los criterios establecidos.	Asistencial	Asi	10	0,50	0,75	1,00	0,80						8,03
Programar, actualizar y hacer seguimiento a la agenda institucional del jefe inmediato, coordinando los encuentros requeridos.	Etapas 6, fase 1	Programación de reuniones y preparación de documentos para comités o encuentros oficiales.	Asistencial	Asi	44	1,00	1,70	2,20	1,78						78,47
Planear y solicitar oportunamente los materiales e insumos necesarios para el funcionamiento de la dependencia.	Etapas 7, fase 1	Elaboración del plan de compras y trámite de solicitudes mensuales de insumos.	Asistencial	Asi	2	0,25	0,60	1,00	0,65						1,30
Diligenciar, registrar y hacer seguimiento a los formatos de viáticos y pasajes para desplazamientos institucionales.	Etapas 8, fase 1	Diligenciamiento de formularios y verificación de requisitos para trámite de viáticos y pasajes.	Asistencial	Asi	4	0,20	0,60	0,90	0,62						2,50

Aplicar medidas de confidencialidad sobre documentos sensibles, garantizando su custodia y acceso restringido.	Etapa 9, fase 1	Archivo y control de documentos clasificados como reservados o confidenciales	Asistencial	Asi	16	0,25	0,50	1,50	0,67					10,70
Supervisar el uso responsable de materiales de oficina y recursos asignados, reportando novedades.	Etapa 10, fase 1	Revisión del uso de insumos por parte del equipo de trabajo y reporte de necesidades.	Asistencial	Asi	8	1,00	1,50	2,00	1,61					12,84
Consolidar y presentar reportes mensuales sobre las actividades ejecutadas por la dependencia.	Etapa 11, fase 1	Elaboración y entrega del informe mensual de actividades y anexos requeridos.	Asistencial	Asi	8	1,00	1,20	2,00	1,39					11,13
Gestionar la correspondencia digital recibida por correo institucional y emitir notificaciones oficiales.	Etapa 12, fase 1	Revisión de correos, clasificación de mensajes y envío de notificaciones.	Asistencial	Asi	44	0,80	1,60	2,20	1,68					73,76
Ejecutar tareas ocasionales que respondan a necesidades operativas imprevistas o de apoyo logístico.	Etapa 13, fase 1	Apoyo en eventos, comités, diligenciamiento de formatos y acompañamiento administrativo.	Asistencial	Asi	10	2,00	3,00	4,00	3,21					32,10
TOTAL HORAS REQUERIDAS MES POR NIVEL EN LA DEPENDENCIA										0,00	0,00	501,64	0,00	334,80
PERSONAL REQUERIDOS POR NIVEL EN LA DEPENDENCIA										0,00	0,00	3,00	0,00	2,00

1.1.2.2. Estudio de Cargas de los procesos de las Secretaria de Gobierno

PROCESO	ETAPA O FASE (PROCEDIMIENTO)	TAREA/ACTIVIDAD	NIVEL	EXTRA E NIVEL	FRECUENCIA (mensual)	Tmin	Tusual	Tmax	TE (Tiempo Estandar)	TIEMPO TOTAL POR TAREA				
										DIR	ASE	PRO	TEC	ASI
Elaborar y revisar documentos oficiales como oficios, circulares, memorandos e informes administrativos, garantizando su adecuada redacción y estructura.	Etapa 1, fase 1	Redacción y transcripción de documentos institucionales conforme a las directrices de la dependencia.	Asistencial	Asi	22	0,08	0,50	0,80	0,51					11,30
Atender y orientar a usuarios internos y externos, canalizando solicitudes y suministrando información clara y oportuna.	Etapa 2, fase 1	Recepción de usuarios y llamadas institucionales, registro y canalización de solicitudes	Asistencial	Asi	22	0,20	0,38	0,42	0,38					8,40
Recibir y organizar la correspondencia física o digital, asegurando su clasificación, radicación y distribución oportuna	Etapa 3, fase1	Clasificación y radicación de documentos recibidos y distribución según destino.	Asistencial	Asi	5	0,30	0,70	1,00	0,73					3,66

Apoyar al superior inmediato en la búsqueda, organización y entrega de información requerida para la toma de decisiones y cumplimiento de funciones.	Etapa 4, fase 1	Recolección y entrega de documentos institucionales solicitados por el jefe inmediato.	Asistencial	Asi	22	1,00	1,20	1,50	1,30					28,64
Organizar archivos físicos y digitales de la dependencia, asegurando su disponibilidad, actualización y acceso oportuno.	Etapa 5 fase 1	Clasificación, foliado y archivo de documentos según los criterios establecidos.	Asistencial	Asi	5	0,50	0,75	1,00	0,80					4,01
Programar, actualizar y hacer seguimiento a la agenda institucional del jefe inmediato, coordinando los encuentros requeridos.	Etapa 6, fase 1	Programación de reuniones y preparación de documentos para comités o encuentros oficiales.	Asistencial	Asi	22	1,00	1,70	2,20	1,78					39,23
Planear y solicitar oportunamente los materiales e insumos necesarios para el funcionamiento	Etapa 7, fase 1	Elaboración del plan de compras y trámite de solicitudes mensuales de insumos.	Asistencial	Asi	1	0,25	0,60	1,00	0,65					0,65

de la dependencia.															
Diligenciar, registrar y hacer seguimiento a los formatos de viáticos y pasajes para desplazamientos institucionales.	Etapa 8, fase 1	Diligenciamiento de formularios y verificación de requisitos para trámite de viáticos y pasajes.	Asistencial	Asi	2	0,20	0,60	0,90	0,62						1,25
Aplicar medidas de confidencialidad sobre documentos sensibles, garantizando su custodia y acceso restringido.	Etapa 9, fase 1	Archivo y control de documentos clasificados como reservados o confidenciales	Asistencial	Asi	8	0,25	0,50	1,50	0,67						5,35
Supervisar el uso responsable de materiales de oficina y recursos asignados, reportando novedades.	Etapa 10, fase 1	Revisión del uso de insumos por parte del equipo de trabajo y reporte de necesidades.	Asistencial	Asi	4	1,00	1,50	2,00	1,61						6,42
Consolidar y presentar reportes mensuales sobre las actividades ejecutadas por la dependencia.	Etapa 11, fase 1	Elaboración y entrega del informe mensual de actividades y anexos requeridos.	Asistencial	Asi	4	1,00	1,20	2,00	1,39						5,56

Gestionar la correspondencia digital recibida por correo institucional y emitir notificaciones oficiales.	Etapa 12, fase 1	Revisión de correos, clasificación de mensajes y envío de notificaciones.	Asistencial	Asi	22	0,80	1,60	2,20	1,68					36,88
Ejecutar tareas ocasionales que respondan a necesidades operativas imprevistas o de apoyo logístico.	Etapa 13, fase 1	Apoyo en eventos, comités, diligenciamiento de formatos y acompañamiento administrativo.	Asistencial	Asi	5	2,00	3,00	4,00	3,21					16,05
Coordinar acciones técnicas y administrativas con entidades del Gobierno Nacional para facilitar la gestión de proyectos y políticas en el departamento.	Etapa 1, fase 2	Planificar y sostener reuniones técnicas con sectores nacionales priorizados, documentar acuerdos y canalizar compromisos institucionales.	Profesional	Pro	8	1,00	2,00	4,00	2,32			18,55		
Elaborar documentos técnicos, diagnósticos y requerimientos administrativos para sustentar la interlocución con el Gobierno Nacional.	Etapa 2, fase 2	Redactar informes detallados y estructurar solicitudes de recursos, cooperación o acompañamiento, ajustadas a los lineamientos técnicos establecidos.	Profesional	Pro	8	2,00	3,00	5,00	3,39			27,11		

Promover la articulación técnica y operativa entre la Gobernación y las entidades nacionales ejecutoras de programas en el territorio.	Etapas 3, fase 2	Asistir a mesas de articulación, levantar actas, dar seguimiento a cronogramas y gestionar reportes de avance conjuntos.	Profesional	Pro	6	1,00	3,00	4,00	3,03			18,19		
Coordinar con la Registraduría y organismos estatales las acciones necesarias para garantizar la legalidad, transparencia y organización de los procesos electorales en el departamento	Etapas 4, fase 2	Convocar y desarrollar comités de seguimiento electoral, consolidar actas oficiales y coordinar acciones institucionales derivadas.	Profesional	Pro	4	2,00	3,00	4,00	3,21			12,84		
Implementar estrategias de monitoreo, prevención y atención a riesgos electorales en coordinación con autoridades competentes.	Etapas 5, fase 2	Identificar zonas de riesgo, elaborar informes preventivos, gestionar alertas y coordinar respuestas institucionales.	Profesional	Pro	2	1,00	2,00	3,00	2,14			4,28		
Establecer mecanismos permanentes de comunicación y seguimiento	Etapas 6, fase 2	Participar en reuniones técnicas, remitir reportes requeridos y dar respuesta oportuna a observaciones y	Profesional	Pro	4	1,00	2,00	3,00	2,14			8,56		

técnico con el Ministerio del Interior para los procesos de elección popular.		requerimientos del nivel central.													
Coordinar la implementación técnica de iniciativas institucionales lideradas por la Subsecretaría, articulando con actores del nivel nacional y territorial.	Etapas 7, fase 2	Elaborar cronogramas de ejecución, realizar seguimiento a indicadores y consolidar reportes de avance de políticas y proyectos institucionales.	Profesional	Pro	8	1,00	2,00	3,00	2,14			17,12			
Facilitar el diálogo y la coordinación institucional con la Asamblea para el análisis y discusión de temas de interés del gobierno departamental.	Etapas 8, fase 2	Redactar conceptos técnicos, coordinar la entrega de insumos y asistir en sesiones o reuniones conjuntas.	Profesional	Pro	6	2,00	3,00	4,00	3,21			19,26			
Monitorear el trámite, debate y evolución de los proyectos de ordenanza presentados por la Gobernación ante la Asamblea Departamental.	Etapas 9, fase 2	Revisar el contenido técnico-normativo, verificar cumplimiento de requisitos, y elaborar fichas de seguimiento por cada proyecto.	Profesional	Pro	4	1,00	2,00	3,00	2,14			8,56			

Producir y sistematizar documentos institucionales para el acompañamiento técnico a sesiones ordinarias y extraordinarias de la Asamblea.	Etapa 10, fase 2	Redactar informes de gestión, construir presentaciones, preparar respuestas formales a proposiciones y generar insumos temáticos.	Profesional	Pro	8	0,20	3,00	4,00	2,89			23,11		
Organizar, asistir y hacer seguimiento a los encuentros de trabajo conjunto entre la Asamblea y el equipo de gobierno departamental.	Etapa 11, fase 2	Coordinar agendas institucionales, enviar convocatorias, asistir técnicamente a las sesiones y elaborar memorias o actas.	Profesional	Pro	4	1,00	1,50	2,00	1,61			6,42		
Promover espacios de articulación y cooperación entre la Gobernación, los gobiernos municipales y los consejos territoriales de planeación.	Etapa 12, fase 2	Apoyar la ejecución de jornadas técnicas con alcaldías, sistematizar diagnósticos municipales y documentar compromisos institucionales.	Profesional	Pro	8	2,50	3,00	3,50	3,21			25,68		
Establecer canales de coordinación interterritorial para el diseño e implementación	Etapa 13, fase 2	Participar en redes municipales o subregionales, documentar experiencias exitosas y consolidar	Profesional	Pro	6	2,00	3,50	4,00	3,57			21,40		

de agendas regionales comunes.		propuestas de integración.																	
Monitorear los acuerdos de trabajo entre la Gobernación y los gobiernos locales, asegurando su trazabilidad y cumplimiento. Organizar y asistir técnicamente a espacios de diálogo directo entre la Subsecretaría y alcaldes municipales. Implementar mecanismos participativos que promuevan la vinculación activa de la ciudadanía en la gestión pública. Participar en procesos regionales de articulación para la promoción de acciones conjuntas entre	Etapa 14, fase 2	Realizar matrices de compromisos, solicitar información de avances, y consolidar reportes de seguimiento.	Profesional	Pro	4	2,50	3,50	4,00	3,66			14,62							
	Etapa 15, fase 2	Convocar a mesas temáticas, preparar insumos técnicos, elaborar relatorías y coordinar tareas conjuntas.	Profesional	Pro	6	2,50	3,50	4,00	3,66			21,94							
	Etapa 16, fase 2	Coordinar jornadas participativas, sistematizar propuestas comunitarias, y consolidar actas y compromisos ciudadanos.	Profesional	Pro	4	2,50	3,50	4,00	3,66			14,62							
	Etapa 17, fase 2	Asistir a encuentros subregionales o binacionales, elaborar informes de gestión y facilitar compromisos de cooperación interterritorial.	Profesional	Pro	4	2,50	3,50	4,00	3,66			14,62							

gobiernos locales, regionales y redes institucionales Coordinar espacios de concertación, escucha y negociación entre sectores sociales y entidades del orden departamental. Verificar el cumplimiento de acuerdos establecidos entre la institucionalidad y actores comunitarios o sociales. Articular acciones con organizaciones religiosas para el fortalecimiento del derecho a la libertad de cultos en el marco de la política pública sectorial.															
	Etapa 18, fase 2	Apoyar la planeación y ejecución logística de encuentros, acompañar metodológicamente los diálogos y sistematizar resultados.	Profesional	Pro	6	2,50	3,50	4,00	3,66			21,94			
	Etapa 19, fase 2	Actualizar matrices de seguimiento, validar avances con áreas responsables y elaborar reportes técnicos periódicos.	Profesional	Pro	4	2,50	3,00	3,50	3,21			12,84			
	Etapa 20, fase 2	Convocar y acompañar espacios interreligiosos, elaborar actas de concertación, y coordinar el seguimiento a compromisos institucionales con el Ministerio del Interior.	Profesional	Pro	7	2,00	3,00	4,00	3,21			22,47			
TOTAL HORAS REQUERIDAS MES POR NIVEL EN LA DEPENDENCIA											0,00	0,00	334,13	0,00	167,40
PERSONAL REQUERIDOS POR NIVEL EN LA DEPENDENCIA											0,00	0,00	2,00	0,00	1,00

La anterior tabla arroja como resultado que para esta dependencia se requieren 501,33 horas/mes para la ejecución de sus actividades.

1.1.2.3. Estudio de Cargas de los procesos de Secretaría de Minas y Transición Energética

PROCESO	ETAPA O FASE (PROCEDIMIENTO)	TAREA/ACTIVIDAD	NIVEL	EXTRAE NIVEL	FRECUENCIA (mensual)	Tmin	Tusual	Tmax	TE (Tiempo Estandar)	TIEMPO TOTAL POR TAREA				
										DIR	ASE	PRO	TEC	ASI
Elaborar y revisar documentos oficiales como oficios, circulares, memorandos e informes administrativos, garantizando su adecuada redacción y estructura.	Etapa 1, fase 1	Redacción y transcripción de documentos institucionales conforme a las directrices de la dependencia.	Asistencial	Asi	44	0,08	0,50	0,80	0,51					22,60
Atender y orientar a usuarios internos y externos, canalizando solicitudes y suministrando información clara y oportuna.	Etapa 2, fase 1	Recepción de usuarios y llamadas institucionales, registro y canalización de solicitudes	Asistencial	Asi	44	0,20	0,38	0,42	0,38					16,79
Recibir y organizar la correspondencia física o digital, asegurando su clasificación, radicación y	Etapa 3, fase1	Clasificación y radicación de documentos recibidos y distribución según destino.	Asistencial	Asi	10	0,30	0,70	1,00	0,73					7,31

distribución oportuna														
Apoyar al superior inmediato en la búsqueda, organización y entrega de información requerida para la toma de decisiones y cumplimiento de funciones.	Etapas 4, fase 1	Recolección y entrega de documentos institucionales solicitados por el jefe inmediato.	Asistencial	Asi	44	1,00	1,20	1,50	1,30					57,28
Organizar archivos físicos y digitales de la dependencia, asegurando su disponibilidad, actualización y acceso oportuno.	Etapas 5 fase 1	Clasificación, foliado y archivo de documentos según los criterios establecidos.	Asistencial	Asi	10	0,50	0,75	1,00	0,80					8,03
Programar, actualizar y hacer seguimiento a la agenda institucional del jefe inmediato, coordinando los encuentros requeridos.	Etapas 6, fase 1	Programación de reuniones y preparación de documentos para comités o encuentros oficiales.	Asistencial	Asi	44	1,00	1,70	2,20	1,78					78,47
Planear y solicitar oportunamente	Etapas 7, fase 1	Elaboración del plan de compras y trámite de	Asistencial	Asi	2	0,25	0,60	1,00	0,65					1,30

los materiales e insumos necesarios para el funcionamiento de la dependencia.		solicitudes mensuales de insumos.													
Diligenciar, registrar y hacer seguimiento a los formatos de viáticos y pasajes para desplazamientos institucionales.	Etapa 8, fase 1	Diligenciamiento de formularios y verificación de requisitos para trámite de viáticos y pasajes.	Asistencial	Asi	4	0,20	0,60	0,90	0,62						2,50
Aplicar medidas de confidencialidad sobre documentos sensibles, garantizando su custodia y acceso restringido.	Etapa 9, fase 1	Archivo y control de documentos clasificados como reservados o confidenciales	Asistencial	Asi	16	0,25	0,50	1,50	0,67						10,70
Supervisar el uso responsable de materiales de oficina y recursos asignados, reportando novedades.	Etapa 10, fase 1	Revisión del uso de insumos por parte del equipo de trabajo y reporte de necesidades.	Asistencial	Asi	8	1,00	1,50	2,00	1,61						12,84
Consolidar y presentar reportes mensuales sobre las actividades	Etapa 11, fase 1	Elaboración y entrega del informe mensual de actividades y anexos requeridos.	Asistencial	Asi	8	1,00	1,20	2,00	1,39						11,13

ejecutadas por la dependencia.														
Gestionar la correspondencia digital recibida por correo institucional y emitir notificaciones oficiales.	Etapa 12, fase 1	Revisión de correos, clasificación de mensajes y envío de notificaciones.	Asistencial	Asi	44	0,80	1,60	2,20	1,68					73,76
Ejecutar tareas ocasionales que respondan a necesidades operativas imprevistas o de apoyo logístico.	Etapa 13, fase 1	Apoyo en eventos, comités, diligenciamiento de formatos y acompañamiento administrativo.	Asistencial	Asi	10	2,00	3,00	4,00	3,21					32,10
Elaborar propuestas con acorde a los lineamientos nacionales con el fin de fomentar la formalización minera del departamento	Etapa 1, fase 2	Elaborar propuestas con acorde a los lineamientos nacionales con el fin de fomentar la formalización minera del departamento	Profesional	Pro	4	2,00	3,00	4,00	3,21			12,84		
Identificar, posibles procesos de formalización que se puedan adelantar acompañar a estos pequeños mineros desde la parte técnica con	Etapa 2, fase 2	Identificar, posibles procesos de formalización que se puedan adelantar acompañar a estos pequeños mineros desde la parte técnica con el fin de acompañarlos en la radicación de su solicitud.	Profesional	Pro	4	6,00	8,00	10,00	8,56			34,24		

el fin de acompañarlos en la radicación de su solicitud.															
Supervisar contratos y convenios firmados con las entidades Internacionales, nacionales y departamentales, en los diferentes municipios del departamento y relacionados con los sectores de minas.	Etapas 3, fase 2	Supervisar contratos y convenios firmados con las entidades Internacionales, nacionales y departamentales, en los diferentes municipios del departamento y relacionados con los sectores de minas.	Profesional	Pro	3	2,50	3,00	4,00	3,30			9,90			
4. Realizar interventoría a contratos y convenios de las obras relacionadas con el sector mineros que adelanta la administración departamental, en los diferentes municipios del departamento y relacionados con los sectores de minas, de propiedad del	Etapas 4, fase 2	Realizar interventoría a contratos y convenios de las obras relacionadas con el sector mineros que adelanta la administración departamental, en los diferentes municipios del departamento y relacionados con los sectores de minas, de propiedad del departamento y en su efecto realizar actas de inicio, suspensión, reinicio, acuerdo de precios, modificaciones,	Profesional	Pro	2	2,50	3,50	5,00	3,83			7,67			

departamento y en su efecto realizar actas de inicio, suspensión, reinicio, acuerdo de precios, modificaciones, recibos parciales, final y liquidación de las obras a su cargo, para obtener obras de excelente calidad para los usuarios		recibos parciales, final y liquidación de las obras a su cargo, para obtener obras de excelente calidad para los usuarios													
Preparar el componente técnico de las contrataciones directas, invitaciones públicas y licitaciones que adelanta la administración departamental para los procesos de contratación.	Etapas 5, fase 2	Preparar el componente técnico de las contrataciones directas, invitaciones públicas y licitaciones que adelanta la administración departamental para los procesos de contratación.	Profesional	Pro	4	6,00	8,00	10,00	8,56			34,24			
Revisar y apoyar técnicamente los proyectos de Minas que presentan los Municipios y comunidad en general para la	Etapas 6, fase 2	Revisar y apoyar técnicamente los proyectos de Minas que presentan los Municipios y comunidad en general para la viabilidad técnica y gestión de recursos.	Profesional	Pro	2	15,00	20,00	34,00	23,01			46,01			

viabilidad técnica y gestión de recursos.															
Elaborar informes mensuales de actividades y los que sean requeridos por el jefe inmediato para su información respecto al estado de los proyectos objeto de los convenios, contratos y ordenes de contrato.	Etapas 7, fase 2	Elaborar informes mensuales de actividades y los que sean requeridos por el jefe inmediato para su información respecto al estado de los proyectos objeto de los convenios, contratos y ordenes de contrato.	Profesional	Pro	4	2,00	2,50	3,40	2,75			10,99			
Adelantar acciones para la protección e intervención a favor del patrimonio cultural y ambiental del Departamento.	Etapas 8, fase 2	Adelantar acciones para la protección e intervención a favor del patrimonio cultural y ambiental del Departamento.	Profesional	Pro	3	2,60	3,50	4,20	3,71			11,13			
TOTAL, HORAS REQUERIDAS MES POR NIVEL EN LA DEPENDENCIA											0,00	0,00	167,01	0,00	334,80
PERSONAL REQUERIDOS POR NIVEL EN LA DEPENDENCIA											0,00	0,00	1,00	0,00	2,00

La anterior tabla arroja como resultado que para esta dependencia se requieren 501,81 horas/mes para la ejecución de sus actividades.

1.1.2.4. Estudio de Cargas de los procesos de Subsecretaría de Juventud

PROCESO	ETAPA O FASE (PROCEDIMIENTO)	TAREA/ACTIVIDAD	NIVEL	EXTRA E NIVEL	FRECUENCIA (mensual)	Tmin	Tusua l	Tmax	TE (Tiempo Estandar)	TIEMPO TOTAL POR TAREA				
										DIR	AS E	PRO	TE C	ASI
Espacios de Participación Juvenil	Etapa 1, fase 1	Planificación Sesión Consejo Departamental de Juventud como garantía de espacios de participación, concertación y dialogo.	Asistencia I	Asi	2	0,03	0,50	0,80	0,50					1,01
	Etapa 2, fase 1	Elaboración listado de asistentes jóvenes delegados por subregión, Revisión necesidades de desplazamiento y Coordinación de la agenda de trabajo en sesión.	Asistencia I	Asi	2	0,20	0,25	0,42	0,29					0,58
	Etapa 3, fase1	Organización logística transporte, hospedaje y alimentación para Consejeros	Asistencia I	Asi	6	0,30	0,50	0,85	0,56					3,37
	Etapa 4, fase 1	Planificación Sesión Plataforma Departamental de Juventud. Garantía de espacios de participación, concertación y dialogo.	Profesion al	Pro	2	0,50	0,80	1,00	0,84			1,68		
	Etapa 5 fase 1	Listado de asistentes jóvenes delegadas por subregión, revisión de desplazamiento y agenda de trabajo en sesión.	Asistencia I	Asi	2	0,20	0,30	0,50	0,34					0,68
	Etapa 6, fase 1	Diagnóstico de Consejos Municipales de Juventud activos en el departamento. para identificar	Profesion al	Pro	4	0,50	0,80	1,00	0,84			3,35		

	necesidades y conocer su operatividad												
Etapa 7, fase 1	Levantamiento de información de CMJ con alcaldías de cada municipio.	Profesional	Pro	2	0,25	0,50	0,75	0,54			1,07		
Etapa 8, fase 1	Actualización CDJ.	Profesional	Pro	9	0,20	0,30	0,50	0,34			3,05		
Etapa 9, fase 1	Logística y convocatoria para acto de posesión Consejo Departamental de Juventud.	Asistencia I	Asi	12	0,25	0,50	1,00	0,58					6,96
Etapa 10, fase 1	Acto de posesión Consejo Departamental de Juventud.	Profesional	Pro	7	0,50	1,00	2,00	1,16			8,11		
Etapa 11, fase 1	Diagnóstico Plataformas municipales de juventud activos y actualizadas en el departamento.	Profesional	Pro	7	0,08	0,20	0,25	0,20			1,41		
Etapa 12, fase 1	Levantamiento de información de PMJ con alcaldías de cada municipio.	Profesional	Pro	7	0,50	1,00	2,00	1,16			8,11		
Etapa 13, fase 1	Acto de posesión Consejo Departamental de Juventud.	Profesional	Pro	6	0,50	0,60	0,70	0,64			3,85		
Etapa 1, fase 2	Fortalecimiento institucional con alcaldías municipales sobre oferta institucional, activación y actualización de Subsistemas de Participación Juvenil .	Profesional	Pro	7	0,80	1,00	1,50	1,12			7,86		

Planeación	Etapa 2, fase 2	Comité SRPA (Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes) Se hace parte del comité departamental.	Profesional	Pro	7	0,50	0,80	1,00	0,84			5,87		
	Etapa 3, fase 2	Miembro comité CIETI (Comité Interinstitucional Erradicación del Trabajo Infantil). Se hace parte del Comité Departamental, espacio para articular estrategias con entidades participantes.	Profesional	Pro	7	0,50	0,80	1,00	0,84			5,87		
Proceso de inclusión social	Etapa 4, fase 2	Elaboración de la propuesta para la semana de la juventud, en cumplimiento al artículo 77 de la Ley 1622 de 2013, modificada a la 1885 2018.	Profesional	Pro	7	1,00	1,50	2,00	1,61			11,24		
	Etapa 5, fase 2	Espacio de construcción semana de la juventud, aportes de subsistemas de participación.	Profesional	Pro	6	0,50	1,00	1,50	1,07			6,42		
	Etapa 6, fase 2	Socialización propuesta "semana de la juventud en territorio"	Profesional	Pro	7	1,00	2,00	3,00	2,14			14,98		
	Etapa 7, fase 2	Ejecución de propuesta en las 13 subregiones	Profesional	Pro	4	1,00	2,00	3,00	2,14			8,56		
	Etapa 8, fase 2	Alistamiento logístico encuentro Política Pública Jóvenes Rurales. Miniagricultura.	Profesional	Pro	7	0,50	0,80	1,00	0,84			5,87		
	Etapa 9, fase 2	Encuentro de juventudes rurales.	Profesional	Pro	6	0,80	1,00	1,50	1,12			6,74		
	Etapa 10, fase 2	Articulación con propuesta diseñada "escuela de formación político social" incluyendo seis municipios priorizados. Tuquerres, Chachagüí, La Florida, Nariño y Pasto, Samaniego.	Profesional	Pro	6	0,20	2,00	4,00	2,18			13,05		
	Etapa 11, fase 2	Socialización de propuesta y articulación con entidades públicas, privadas y alcaldías de municipios focalizados.	Profesional	Pro	6	0,50	0,80	1,50	0,93			5,56		
	Etapa 12, fase 2	Ejecución de propuesta en cada municipio.	Profesional	Pro	7	0,50	1,00	1,50	1,07			7,49		
	Etapa 13, fase 2	Evolución de insumos de la propuesta.	Profesional	Pro	4	0,50	0,60	1,00	0,70			2,78		

Procesos administrativos	Etapa 14, fase 2	Gestión de articulación profesional para la Prevención de consumo de SPA, prevención de Bullying, suicidios y embarazos a temprana edad. (IDSN y SED)	Profesional	Pro	8	1,00	1,50	2,00	1,61			12,84		
	Etapa 15, fase 2	Diseño de actividades y focalización de municipios.	Profesional	Pro	8	1,00	1,50	2,20	1,64			13,13		
	Etapa 16, fase 2	Socialización y articulación con entidades municipales.	Profesional	Pro	5	1,00	1,50	2,30	1,66			8,29		
	Etapa 17, fase 2	Desarrollo de propuesta en territorio.	Asistencia I	Asi	10	2,50	3,50	4,00	3,66					36,56
	Etapa 18, fase 2	Reunión semanal equipo SEGIS	Asistencia I	Asi	8	2,50	3,50	4,00	3,66					29,25
	Etapa 19, fase 2	Respuesta solicitudes, PQRS	Asistencia I	Asi	12	2,55	3,50	4,00	3,66					43,98
	Etapa 20, fase 2	Redacción y entrega de Informe de actividades.	Asistencia I	Asi	12	2,50	3,50	4,00	3,66					43,87
TOTAL HORAS REQUERIDAS MES POR NIVEL EN LA DEPENDENCIA										0,00	0,00	167,19	0,00	166,24
PERSONAL REQUERIDOS POR NIVEL EN LA DEPENDENCIA										0,00	0,00	1,00	0,00	1,00

La anterior tabla arroja como resultado que para esta dependencia se requieren 333,43 horas/mes para la ejecución de sus actividades.

1.1.2.5. Estudio de Cargas de los procesos de Subsecretaria de Relacionamento Estado Ciudadano

PROCESO	ETAPA O FASE (PROCEDIMIENTO)	TAREA/ACTIVIDAD	FRECUENCIA (mensual)	Tmin	Tusua l	Tmax	TE (Tiempo Estandar)	TIEMPO TOTAL POR TAREA				
								DIR	AS E	PRO	TEC	ASI
Relacionamiento Estado Ciudadano	Participación ciudadana y rendición de cuentas	Realizar el diagnóstico del estado actual de la participación ciudadana y la rendición de cuentas en la entidad.	0,083	20,00	25,00	40,00	28,53			2,37		
		Construir el plan de acción y de estrategias de participación y rendición de cuentas, divulgar y realimentar.	0,083	40,00	48,00	70,00	53,86			4,47		
		Ejecutar el Plan de participación y rendición de cuentas.	20	1,00	1,50	2,00	1,61			32,10		
		Evaluar los resultados	0,083	40,00	60,00	70,00	62,42			5,18		
	Gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias - PQRSD	Recibir, verificar la competencia y radicar las PQRSD	1924	0,03	0,04	0,04	0,04					72,05
		Clasificar y asignar la PQRSD	1800	0,02	0,03	0,03	0,03					48,15
		Proyectar la respuesta y usar los insumos y documentos institucionales. (Vo Bo) y seguimiento.	1800	0,08	0,13	0,16	0,14			244,92		
		Evaluar las respuestas emitidas por la entidad	1	30,00	40,00	60,00	44,58			44,58		
		Elaborar los informes de PQRSD.	0,33	20,00	30,00	40,00	32,10			10,59		
		Alistar los insumos para la prestación del servicio	4	15,00	25,00	30,00	25,86				103,43	
	Administración de canales de atención	Desarrollar los escenarios de interacción con los grupos de valor a a través de los canales de atención	20	2,00	3,00	4,00	3,21			64,20		
		Realimentar la interacción con los grupos de valor	20	2,00	3,00	4,00	3,21				64,20	

	Simplificación de Trámites	Apoyar la construcción del inventario de trámites, otros procedimientos administrativos y consultas de acceso a información pública	12	2,00	4,00	5,00	4,10			49,22		
		Registrar y actualizar trámites, otros procedimientos administrativos y consultas de acceso a información pública en el SUIT	12	2,00	2,50	3,00	2,68			32,10		
		Apoyar la identificación de trámites de alto impacto y priorizarlos de forma participativa con los grupos de valor.	1	2,00	4,00	6,00	4,28			4,28		
		Entregar insumos y acompañar la formulación de la estrategia de racionalización de trámites, de forma participativa con los usuarios de los mismos.	20	1,00	2,00	3,00	2,14			42,80		
		Promueva la divulgación de los resultados de la simplificación de los trámites.	5	2,00	4,00	5,00	4,10					20,51
	Gobierno Digital	Implementar las estrategias de la política de gobierno digital.	20	4,00	5,00	7,00	5,53			110,57		
		Gestionar la implentación de los servicios y trámites digitales.	10	2,00	3,00	6,00	3,57			35,67		
		Promover la inclusión y competitividad digital.	12	2,00	3,50	5,00	3,75			44,94		
		Gestionar acceso a la información pública de la entidad a traves de la política de gobierno abierto.	20	4,00	5,00	6,00	5,35			107,00		
		Gestionar la participación y socialización de los proyectos de innovación publica y social	8	2,00	3,00	4,00	3,21					25,68
TOTAL HORAS REQUERIDAS MES POR NIVEL EN LA DEPENDENCIA								0,00	0,00	834,99	167,63	166,39
PERSONAL REQUERIDOS POR NIVEL EN LA DEPENDENCIA								0,00	0,00	5,00	1,00	1,00

La anterior tabla arroja como resultado que para esta dependencia se requieren 1169 horas/mes para la ejecución de sus actividades.

1.1.3. *Análisis de Desarrollo por Dependencias*

Con los datos obtenidos se procede a realizar el análisis según lo identificado en las tablas anteriores y se presenta la siguiente información y teniendo en cuenta que el análisis de cargas se realiza para los niveles profesionales y asistenciales como se observa en el estudio de cargas laborales por dependencia, sin embargo, en el análisis se tiene en cuenta el nivel directivo

NOMBRE DE LA DEPENDENCIA	DIRECTIVO	PROFESIONAL	ASISTENCIAL	TOTAL, EMPLEOS POR DEPENDENCIA
Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana	1	1	2	4
Secretaría de Minas y Transición Energética	2	1	2	5
Secretaría de Gobierno	0	1	0	1
Subsecretaría de Juventud	1	1	1	3
Subsecretaría de Relacionamento Estado-Ciudadano	1	1	1	3
TOTAL, EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO	5	5	6	16

Fuente: Elaboración Propia. 2025.

En la tabla anterior se identifica la necesidad de contar con 16 cargos para la reestructuración parcial (5 directivos, 5 profesionales y 6 asistenciales) de los cuales se hace la claridad que la información se realiza en base a secretaria de Paz, convivencia y seguridad ciudadana, Secretaria de Minas y Transición Energética , subsecretaría de juventud y Subsecretaría Estado - Ciudadano mediante las funciones de cada dependencia, para el caso de gobierno se realiza con los procesos que maneja la dependencia teniendo en cuenta que se suprimen ciertas funciones.

De igual manera se realizó acompañamiento por cada uno de los líderes de procesos, con el fin del reducir el riesgo de desviación de la información recolectada.

Se recomienda realizar una comparación de los resultados de este informe con las necesidades del proceso dependiendo de la dinámica. Lo anterior para evitar cuellos de botella dado que los contextos son variables para cada una de las dependencias citadas.

Se recomienda adoptar este informe para un plan de mejora que posibilite generar un proyecto de mejora que involucre a todas las partes interesadas.

Conclusiones

El estudio de cargas realizado en la Secretaría de Paz, Convivencia y Seguridad Ciudadana; la Secretaría de Minas y Transición Energética; la Subsecretaría de Juventud; y la Subsecretaría de Relacionamento Estado Ciudadano ha permitido obtener una radiografía detallada de la distribución del trabajo y la eficiencia operativa en estas dependencias clave. A partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos, se desprenden las siguientes conclusiones fundamentales:

En primer lugar, se ha identificado la existencia de desequilibrios significativos en la carga laboral entre diferentes áreas y cargos. Mientras algunas dependencias o individuos operan con una evidente sobrecarga de tareas, lo que potencialmente afecta la calidad y los tiempos de respuesta, otras muestran un nivel de ocupación que sugiere la posibilidad de optimizar su participación en los procesos institucionales. Esta disparidad impacta directamente en la productividad general y en el bienestar del personal.

En segundo lugar, el análisis reveló oportunidades claras para la optimización de procesos internos. Se observaron redundancias en algunas actividades y la existencia de cuellos de botella que ralentizan el flujo de trabajo. La estandarización de procedimientos, la digitalización de trámites y la revisión de la cadena de valor en tareas específicas podrían generar incrementos sustanciales en la eficiencia y agilidad.

Finalmente, el estudio subraya la necesidad de una planificación de personal más estratégica y proactiva. La información recopilada es una herramienta vital para la toma de decisiones informadas respecto a la asignación de recursos humanos, la identificación de necesidades de capacitación y el diseño de estructuras organizacionales que se adapten mejor a las demandas actuales y futuras. Implementar las recomendaciones derivadas de este estudio no solo mejorará la operatividad, sino que también contribuirá a un ambiente laboral más equitativo y motivador, fortaleciendo la capacidad de estas secretarías y subsecretarías para cumplir con su misión al servicio de la ciudadanía.

Proyecto

Lina Nathaly Cárdenas
Ingeniera de Procesos

LINA NATHALY CÁRDENAS

• Ingeniera de Procesos •

Ingeniera de Procesos con 9 años de experiencia en la conceptualización, diseño y optimización de flujos de trabajo en entornos complejos, especialmente en la industria minera. Amplios conocimientos en la gestión integral de sistemas de medio ambiente, salud y seguridad en el trabajo (SG-SST), y la aplicación de normativas vigentes.

Hábil en la implementación y seguimiento de MIPG, facilitando rediseños administrativos que impulsan la eficiencia y la adaptabilidad organizacional. Destacada en la gestión estratégica del talento humano, desarrollando programas de capacitación y mejora continua para equipos multidisciplinarios.

ESTUDIOS

2010 - 2016 • Universidad Mariana
Ingeniera de Procesos
Matricula profesional No.52285-406071 NRÑ

2025- En curso • Uniminuto
Especialización en Alto Gobierno

EXPERIENCIA

Ingeniera de Procesos
Panavias s.a. Julio 2015 - diciembre 2018

Coordinadora de Talento Humano
SEDEINC, Servicios de ingeniería Colombia | ENERO 2018 - Enero 2019

Auxiliar Administrativo 5120-04
Registraduría Nacional del Estado Civil | Septiembre 2019 - Enero 2020

Ingeniera de Procesos
cabildo indígena de Jenoy | enero 2019 - diciembre 2022

Ingeniera de Procesos
Fundación Colombianos en Acción | febrero 2021 - febrero 2022

Ingeniera de Procesos
ENC CONSTRUCTORES S.A.S ZOMAC | ABRIL 2019 - Enero 2021

Coordinadora de Gestión Ambiental
ENC CONSTRUCTORES S.A.S ZOMAC | ABRIL 2019 - diciembre 2023

Técnico Área Salud
ALCALDIA DE PASTO | ABRIL 2023 - diciembre 2024

Ingeniera de Procesos
Gobernación de Nariño | abril 2024 - hasta la fecha



REPÚBLICA DE COLOMBIA
COPNIA
Consejo Profesional Nacional de Ingeniería

Matrícula Profesional No.
52285-406071 NRÑ
Fecha de Expedición: **15/11/2018**

Nombre:

**LINA NATHALY
CARDENAS BENAVIDES**

Identificación:

C.C. 1085293309

Profesión:

INGENIERA DE PROCESOS

Institución:

UNIVERSIDAD MARIANA

